Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers
Income Security Board

ᓐᑐᐅ ᔕᔮᓐ ᐅᒡᒫᐤᐅᒡ

ANNIVERSAIRE/30TH ANNIVERSARY

Rapport annuel
Annual Report
ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ ᑎᐹᒋ ᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓐ

2006 07

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (L.R.Q., c. O-2.1), je suis heureux de vous transmettre le rapport d'activité de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2007.

Ce rapport rend compte des activités de cet organisme durant la période du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à mes sentiments les meilleurs.

Le Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Sam Hamad

Québec, février 2008

Monsieur Sam Hamad
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

Au nom des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, j'ai le plaisir de vous présenter notre Rapport annuel pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2007. Ce rapport décrit sommairement l'organisation administrative de l'Office, résume les résultats de l'année 2006-2007 et comprend les résultats financiers pour cette même année.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président (2006-2007)

Gérald Lemoyne

Québec, janvier 2008

Mr. Matthew Mukash
Chairman
Cree Regional Authority
2 Lakeshore Road
Nemaska (Québec) J0Y 3B0

Sir:

On behalf of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, I am pleased to submit our Annual Report for the fiscal year ending June 30, 2007. This report summarizes the administrative organization of the Board and the results for the year 2006-2007, and includes the Financial Statements for that same period.

Yours very truly,

Gérald Lemoyne
Chairman (2006-2007)

Québec, January 2008

C'est lorsque l'on s'y attend le moins que la vie nous apporte son lot de surprises. Jusqu'à ce jour, plusieurs décorations et prix m'ont été décernés, mais c'est tout récemment que j'ai reçu le plus précieux des honneurs. J'ai été très flatté lorsque l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris m'a demandé d'écrire la présente préface. C'est donc un réel privilège pour moi et c'est avec plaisir que je participe à cette édition spéciale du rapport annuel pour souligner le 30e anniversaire du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris. Afin de nous mettre en contexte, transportons-nous en arrière dans le temps, période où la plupart des jeunes Cris d'aujourd'hui n'étaient pas encore nés.

C'était en mai 1974, au moment où les négociations de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois venaient à peine de commencer et, déjà une impasse se pointait quant à la délimitation des terres ancestrales. Cette impasse devait se dénouer au plus vite car l'entière revendication des terres de la Baie-James et du Nord québécois en dépendait. De plus, nous étions au printemps, en pleine période de chasse à l'oie, période au cours de laquelle la majorité des Cris était à l'extérieur de leur communauté.

À titre de négociateur en chef et de porte-parole des Cris de la Baie-James et bientôt le premier Grand Chef du Grand Conseil des Cris (du Québec), j'avais organisé une rencontre avec le négociateur du Comité de chasse et de trappe, Philip Awashish de Mistissini, et notre conseiller juridique, James O'Reilly, pour planifier notre approche. Cette rencontre nous a permis d'organiser un entretien informel avec le négociateur principal pour le gouvernement du Québec, John Ciaccia, afin de dénouer l'impasse devant laquelle nous étions. Par un de ces chauds jours du printemps 1974, nous étions tous assis dans le jardin de M. Ciaccia à Beaconsfield, Québec, près de la piscine. Alors que nous discutions des catégories de terres revendiquées, je me suis attardé à regarder les ondes qu'avait fait la roche que je venais de lancer à l'eau. C'est alors qu'une question me vint à l'idée : Que peut-on développer davantage pour le peuple Cri?

Depuis le début des années 60, notre peuple se faisait dire que le mode de vie traditionnel cri – la chasse, la pêche et le piégeage – allait disparaître rapidement. Dans les faits, au début des années 70, le ministère des Affaires Indiennes et du Nord Canada avait dit aux dirigeants cris que leurs descendants allaient vivre à l'intérieur de leur village, que les enfants iraient à l'école et qu'ils ne vivraient ni n'apprendraient de la terre.

Sans cesse, on nous répétait que le mode de vie traditionnel cri – la chasse, la pêche et le piégeage – allait mourir et s'éteindre rapidement. Puis à la Cour de la Baie-James, nous avons même entendu les avocats du gouvernement argumenter à savoir que le mode de vie traditionnel cri n'était pas basé sur la chasse, la pêche et le piégeage. Ils avaient tort car la réussite actuelle du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris constitue l'héritage du mode de vie traditionnel cri, et son évolution se poursuit.

Mais comment ceci s'est-il produit? Simplement parce que nous avons interrogé John Ciaccia pour savoir si le gouvernement du Québec accepterait d'instaurer un programme de revenu garanti pour chaque famille crie qui chasse, pêche et piège comme mode de vie. De prime abord, le gouvernement du Québec a hésité à endosser cette proposition. Mais cela n'allait pas mettre fin à notre démarche et, nous – les dirigeants des Cris de l'époque – Chief Robert Kanatewart, Ted Moses, Philip Awashish et moi-même, avons maintenu notre ligne de conduite pour obtenir ce qui est connu aujourd'hui sous le nom de « Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris ». Sans hésitations, nous avons cru que ce serait un incitatif pour le peuple cri de demeurer sur les terres ancestrales et de poursuivre leurs activités traditionnelles de chasse, de pêche et de piégeage comme mode de vie. C'était, et c'est toujours le cas, un programme significatif qui garantit une sécurité de revenu pour les familles des chasseurs et piégeurs qui poursuivent le mode de vie traditionnel. Un revenu plus valorisant que l'aide sociale, le programme pour les chasseurs et piégeurs cris rendrait la chasse, la pêche et le piégage viable pour le peuple cri.

Puis après maintes discussions, le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris est né au milieu d'une impasse, autour de la piscine de John Ciaccia un après-midi de mai 1974. Aujourd'hui, ce programme est devenu une réussite tangible qui découle de la signature historique de la CJBNQ en 1975.

Trente ans plus tard, le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris est la réussite discrète de la CBJNQ; plus de 450 millions de dollars en prestations ayant été versés aux familles cries de chasseurs, de pêcheurs et de piégeurs. Mais le plus remarquable, c'est que les Cris ont puisé dans leurs racines plus profondes pour renouer avec leur identité et ont maintenu leur mode de vie traditionnel et que le mode de vie traditionnel cri est entré dans le nouveau millénaire. Ça, c'est la véritable réussite du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

Autres facteurs importants de la réussite du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, tous les intervenants Cris et non-Cris qui ont travaillé sans relâche sur ce projet depuis sa création. Empreints de leur dévouement et de leurs efforts, nous en célébrons maintenant la réussite. Toutefois, tout ceux qui se sont impliqués sont si nombreux qu'il m'est impossible de tous les nommer ici. Par contre, il y en a quelques-uns sur lesquels j'aimerais attirer votre attention.

Premièrement, un de nos dirigeants, Philip Awashish, anciennement vice-président de l'Administration régionale crie et vice Grand-Chef du Grand Conseil des Cris (du Québec) et « artisan » du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris. Négociateur du chapitre 30 (Sécurité du revenu pour les chasseurs et piégeurs cris) de la CBJNQ et des amendements subséquents visant à améliorer le programme, en compagnie du conseiller légal des Cris et de longue date, Peter Hutchins, de la firme Hutchins, Caron et Associés, qui dès les premiers jours se sont rendus dans les communautés pour consulter les Cris sur le contenu de l'entente. Aujourd'hui, Philip siège comme membre de l'Office et continue d'être impliqué politiquement et socialement au sein de la nation crie.

La seconde personne est le Chef George Wapachee de Nemaska – il a travaillé à l'implantation du programme depuis les débuts, avec une adresse infaillible. Il continue de siéger activement et pleinement comme membre de l'Office.

La troisième personne est Monique Caron, anciennement secrétaire générale de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris et maintenant conseiller légal pour la firme Hutchins, Caron et Associés.

À l'aide de ses aptitudes juridiques conjugées à sa personnalité attachante, Me Caron a su guider la structure de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris dès le début et, par la suite, développer le plan d'affaires pour mener l'organisme vers la réussite qu'il connaît aujourd'hui.

Au sein des communautés, j'aimerais signaler deux Cris : Lizzie Whiskeychan-Diamond de Waskaganish et Allen Neacappo (alias General) de Chisasibi. Ceux-ci et bien d'autres ont œuvré consciencieusement afin que le programme réponde aux besoins de leur population. Comme nous disons si bien en cri « Meegwetch » (merci) pour le bon travail!

En terminant, j'aimerais offrir mes félicitations aux membres, au personnel du siège social et celui des communautés cries de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris. Bon 30e anniversaire du programme et beaucoup de succès à venir!

Dr. Billy ("Chief") Diamond

Honour sometimes comes to one when they least expect it and from an unlikely source. I have been the recipient of many such gifts and only recently I received one that I most treasure. I was honoured when the Cree Hunters and Trappers Income Security Board asked me to write the introduction for this year's annual report. It is a real privilege for me and I am pleased to participate during this most auspicious occasion – the 30 year anniversary since the program's inception. In order to do this topic justice let us travel back in time to a period when most of today's Cree youth population was yet unborn.

It was May 1974 and the James Bay and Northern Quebec Agreement (JBNQA) negotiations had just begun and there was an impasse in the discussions regarding Cree lands and land selection. Resolving this issue promptly was a necessity and the successful out come of the entire James Bay Cree and Northern Quebec land claim process depended on its quick resolve. As this was springtime and the majority of the Cree communities were on their annual spring goose hunt we struggled to find a quick solution to this dilemma.

As Lead Negotiator and spokesperson for the James Bay Crees and soon to be elected Grand Chief of the Grand Council of the Crees (of Quebec), I met with Philip Awashish of Mistassini, Negotiator, Cree Hunting and Trapping, and our legal counsel James O'Reilly to devise a political/legal strategy. As a result of this meeting we decided to accept the invitation to an informal meeting with John Ciaccia, Principal Senior Negotiator for the Government of Quebec to try to unlock the impasse in the negotiations. It was one of the first warm spring days and we sat beside the swimming pool in the back yard of Mr. Ciaccia's home in Beaconsfield, Quebec. As the afternoon wore on and we discussed the possibility of categories of land, I watched the ripples of water expand from a pebble that I had thrown into the pool. Then the question came: what else can be developed for the Cree people?

Since the early 1960's we were being told that the Crees' way of life – hunting, fishing and trapping – was quickly disappearing. In fact, in the early 1970's the Department of Indian Affairs told the Cree leadership that the children needed to be in the villages and attend day school and not live and learn on the land.

Over and over again we heard that the Cree way of life - hunting, fishing and trapping - was dying and would not last for a long time. Then in the James Bay court case we again heard government lawyers argue that there was no Cree traditional way of life based on hunting, fishing and trapping. How wrong they all were, and today the success of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program is a testament to the fact that it is alive and thriving in our communities.

But how did this happen? Simply put, we asked John Ciaccia if Quebec would agree to a guaranteed annual income program for every Cree family who trapped, hunted, and fished as a way of life. At first, the Government of Quebec was hesitant to support such a proposal. But I was not going to be stopped and we - the Cree leadership of the time - Chief Robert Kanatewat, Ted Moses, Philip Awashish and myself - went on to fight for what is now known as the Cree Hunters and Trappers Income Security Program. We believed that it would act as an incentive for our people to stay on the land and continue to fish, hunt and trap as a way of life. It was and still is today a groundbreaking program geared to provide income security to the families of hunters and trappers who pursued a traditional way of life. Its value would be greater than welfare and in the last analysis it would be a program that would make hunting, fishing, and trapping viable for the Cree Nation.

So after much discussion, the Cree Hunters and Trappers Income Security Program was born amid crisis beside John Ciaccia's swimming pool one May afternoon in 1974. Today it has become one of the first tangible benefits to be implemented after the historic signing of the JBNQA in 1975.

Now 30 years later, the Cree Hunters and Trappers Income Security Program is the silent success of the JBNQA and we will soon reach the $450-million dollar mark in funds that have been distributed to Cree families of hunters, fishermen and trappers. Since its beginning the program's beneficiary list has also grown and today it is still helping an estimated 1,200 Cree families in living off the land. But what is most important is the fact that the Crees have sustained their close bonds to their land to fish, hunt and trap – keeping the basis of their traditional way of life fully intact while surviving in a modern age. This is the true success of our Cree Hunters and Trappers Income Security Program.

Another important factor in the success of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program are the many Cree and non-Cree individuals who worked tirelessly on the income security project from its inception. With their dedication and effort we are now celebrating its success. They are, however, too numerous to mention here and due to space constraints within this article I am unable to list all of them and their achievements. But there are a few whom I have to briefly acknowledge.

First, one of our most outstanding leaders, Philip Awashish, former holder of the duel position of Vice Chairman of the Cree Regional Authority & Deputy Grand Chief of the Grand Council of the Crees (of Quebec) is the father of the "brainchild" that led to the Cree Hunters and Trappers Income Security Program's overall development. As the Cree Negotiator of Section 30. (Income Security Program for Cree Hunters and Trappers) of the JBNQA and its subsequent amendments to improve the program he along with long time legal counsel to the Crees, Peter Hutchins, Hutchins, Caron & Associates, in the early days travelled into the communities to consult with the Crees on its content and formation. Today Philip sits on its Board of Directors and continues to be both politically and socially involved in the Cree world.

The second person is Chief George Wapachee of Nemaska - he has worked on the implementation of the program since the beginning and has provided it with a certainty of leadership. He continues to sit as an active and fully functioning member of its Board of Directors.

And the third person is Monique Caron, former Secretarygeneral for the Cree Hunters and Trappers Income Security Board and now legal counsel with the Montreal based law firm of Hutchins, Caron & Associates. She used her legal skills and caring personality from day one to guide the building of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board's corporate infrastructure and the development of its business plan into the successful entity it is today.

At the community level I would like to acknowledge two fine Cree individuals: Lizzie Whiskeychan-Diamond from Waskaganish and Allen (The General) Neacappo of Chisasibi. They and many others have worked on this program with an eye to ensuring that it answered the needs of their fellow community members. As we say in Cree "Meegwetch" for a job well done!

In closing I would like to extend my congratulations to the Board of Directors, Staff and Local Officers of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board. May you have a joyous 30th anniversary and continued success into the future!

Sincerely yours,

Dr. Billy ("Chief") Diamond

ᐊᓂᔮ ᐊ·ᐋᓐ ᐋ ᒌᐦᑳᔮᐱᒫᑭᓂ·ᐃᑦ, ᐋᑯᑎᐦ ᓂᔮᓂᑯᑐᓐᐦ ·ᐋᐦᒋᐱᔨᔨᓪ ᐊᓂᑎᐦ ᐋᑳ ᐅᐦᒋ ᐸᓀ·ᐋᔨᐦᑎᒃ᙮ ᑭᔨ·ᐸ ᒥᐢᒌᐦ ᑳ ᒥᔨᑰᔮᓐ ᓃᔨ ᐆ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒃ ᒥᔨ·ᐋ·ᐃᓐᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᐄᔑ ᐅᑖᐦᒃ ᑮᔮᐦ ᒫᒃ ᐋᐅᒡ ᐊᓄᐦᒌᐦᓚ ᑳ ᒥᔨᑰᔮᓐ ᒫᐅᓪ ᓚ ᒌᐦᑳᔭᐱᐦᑎᒫᓐ᙮ ᓄ·ᐃᓪ ᓂᒌ ᔨᒋᔮᔨᓐ ᑳ ᑯ·ᑳᒋᒥᑰᔮᓐ ᓚ ᒥᔨᓂᐦᐊᒫᓐ ᒥᔨᓂᐦᐄᓚ·ᐃᓐ ᐅᐦᒋ ᐆ ᐋᔑᑯᓪ ᐱᐳᓐᐦ ᑎᐸᒋᒨᔨᓂᐦᐋᑭᓐ ᐅᑎᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐊᑭᓂ·ᐃᑦ᙮ ᓄ·ᐃᓪ ᓂᒌᐦᑳᔮᐦᒑᓐ ᑭᔮᐦ ᓂᔨᒋᔮᔨᓐ ᓚ ᒌ ·ᐋᒥᐦᐋ·ᐊᔮᓐ ᐆ ᐋ ᐅᔑᐦᒉᑭᓂ·ᐃᓪ ᑎᐸᒋᒨᔨᓂᐦᐋᑭᓐ - ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᐊᓐ ᐋ ᑎᐱᐱᔨ· 30 ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᑳ ᐃᐢᐱᔑ ᒥᐦᒋᐱᔨᐦᒉᑭᓂ·ᐃᓪ ᐆ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐊᑭᓂ·ᐃᑦ᙮ ᐋᐅᒡ ᒫᒃ ᓚ ᒌ·ᐊᐱᔨᔨᐦᑦ ᐊᓂᑖᐦ ᐄᔑ ᐅᑖᐦᒃ ᐊᐦ·ᒫᔮ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᑎᓯᔨᓪ ᐅᒌ ᐊᓄᐦᒃ ᐅᐢᒋᓃᒋᓯᐅᓪ ᐋ ᐃᐦᑖᓪ ᐊᓄᐦᒃ᙮

ᐋᔑ·ᒫᑯᐲᓯᐢ 1974 ᑳ ᐃᐢᐱᔨᓪ, ᐋᑯᑎᐦ ᐅᐢᑭᓪ ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔨᓪ ᐋ ·ᐄᐦ ᓂᓂᐦᐄᐱᔨᐦᒉᑭᓂ·ᐃᓪ ᐊᓐ ᒉᐃᒥᐢ ᐯᐃ ᑭᔮᐦ ᒌ·ᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᐢᑯᒧ·ᐃᓐ᙮ ᑭᔮᐦ ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᓂᑳᐦᐄᓚᐱᔨᓪ ᐊᓐ ᑳ ᔮᔨᒧᒉᓪ ᐄᔨᔨᐤ ᐊᐢᒌ ᑭᔮᐦ ᐊᓐ ᐊᐢᒌ ᓚ ᐄᔑ ᑎᐹᔨᐦᑖᑯᐦᒃ᙮ ᐋᐅᒡ ᒫᒃ ᑳ ᓂᑐ·ᐋᔨᐦᑖᑯᐦᒃ ·ᐄᐱᓪ ᓚ ᒌ ᓂᐦᐄᐱᔨᐦᒉᑭᓂ·ᐃᓪ ᐊᓐ ᐊᐢᒌ ᐋ ᑭᓂ·ᐊᐱᐦᒉᑭᓂ·ᐃᓪ ᐊᓂᑎᐦ ᒉᐃᒥᐢ ᐯᐃ ᑭᔮᐦ ᒌ·ᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᐢᑯᒧ·ᐃᓂᐦᒃ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫ·ᑳᓪ ᐋ ᒌ ᔨᑯᐦᒃ ᑭᔮᐦ ᒥᐦᓚᑐ ᐄᔨᔨᐅᓪ ᒫ·ᑳᓪ ᐋ ᒌ ᔨᑯᓂᐦᒉᓪ ᐋ ᓅᒋᐱᔮᔨ·ᐋᓪ, ᓄ·ᐃᓪ ᓂᒌ ᐅᐢᑐᔨᑯᓈᓐ ᓚ ᒌ ᓂᐦᐄᐱᔨᐦᒉᔮᐦᒃ ᐆ ᑳ ᐄᔑ ᓂᑳᐦᐄᓚᐱᔨᓪ᙮

ᐋᐅᒡ ᓃᔨ ᑳ ᓃᑲᓂᐢᑭᒫᓐ ᐆ ᑳ ᐄᔑ ᓂᐢᑐᔨᐢᒉᑭᓂ·ᐃᓪ ᑭᔮᐦ ᐋᐅᒡ ᓃᔨ ᑳ ᐊᔨᒦᐢᑎᒧ·ᑳᐤ ᒉᐃᒥᐢ ᐯᐃ ᐄᔨᔨᐅᓪ ᑭᔮᐦ ᐋᑯᑎᐦ ·ᐄᐱᓪ ᑳ ᐅᑎᐦᒋᐱᔨᓪ ᓚ ᒑᐅᔨᓂᐦᐅᑰᔮᓐ ᓚ ᒋᓭᐅᒋᒫᐦᑳᓂ·ᐃᔮᓐ ᐅᑎᐦ ·ᐃᓂ·ᐹᑯᓪ ᓄᐦᒋᒦᐤ ·ᐄᓅᓪ ᐁ ᓈᑎᒫᑐᓪ᙮ ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᐊᔨᒥᐦᐄᑉ ᐱᓕᑉ ᐊ·ᐋᔑᐢ, ᒥᐢᑎᔩᐦᒃ ᑳ ᐅᐦᒌᑦ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤᐦ ᑳ ᐊᔨᒦᐢᑎᒧ·ᐋᑦ ᑭᔮᐦ ᓂᑎᐸᒋᒧᓂᒫᔨᒥᓈᓐ ᒉᐃᒥᐢ ᐅᓭᐃᓀ, ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᓂᐦᐄᐱᔨᐦᒑᔮᐦᒃ ᒑᓐ ᓚ ᐃᐦᑎᔮᐦᒃ᙮ ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᒦᓐ ᑳ ᓂᐢᑯᒧᔮᐦᒃ ᓚ ᓂᐢᑐᓂᒥᐦᒡ ·ᓛᓐ ᒋᔮᐦᓚ ᐊᓂᑖᐦ ·ᐄᒋ·ᐋᐦᒃ ᐊᓂᑖᐦ ᐲᑭᓐᐢᐱᔨᑦᑦ ᑯᐯᒃ, ᐋᐅᒡ ·ᐄᔨ ᑳ ᐊᔨᒦᐢᑎᒧ·ᐋᑦ ᑯᐯᒃ ᑎᐸᒋᒨᔨᓂᐤᐦ ᐅᔮ ᑳ ᐅᔑᐦᒉᑭᓂ·ᐃᔨᓪ ᓂᐢᑯᒧ·ᐃᓂᔨᐤ᙮ ᐋᐅᒡ ᐊᓐ ᐅᐢᑭᓪ ᓈᐢᓪ ᑳ ᐊᑎ ᒥ·ᔮᔨᐦᑖᑯᐦᒃ ·ᐄ·ᐄᑎᒥᐦᒃ ᐋ ᐃᐦᑖᓂ·ᐃᓪ ᐊᓐ ᐋ ᒌ ᔨᑯᓈᔮᓪ, ᐋᑯᑖᐦ ᒫᒃ ᐊᓂᑖᐦ ·ᐄ·ᐄᑎᒥᐦᒃ ᑳ ᓂᐢᑐᔮᐦᒃ ·ᓛᓐ ᒋᔮᐦᓚ ·ᐄᒋ·ᐋᐦᒃ ᐊᓂᑖᐦ ᐸᓀᐤᓪ ᐋ ᐱᑲᔑᒧᓈᓂ·ᐃᔨᓪ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᓂᔨᓪ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐢ·ᑳᐱᐦᑖᒌᔑᑳᓪ, ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᔮᔨᒧᑎᒫᐦᒃ ᓂᓈᐦᑰ ᓚ ᐊᑎ ᐃᑎᔨᓈᑖᓪ ᐊᐢᒌ᙮ ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᒦᓐ ᑳ ᒨᐢᒋᐱᔨᓪ ᑯ·ᑳᒋᐢᓚᒧ·ᐃᓐ: ᓚ·ᑳᔨᐤ ᒦᓐ ᓚ ᒌ ᐅᐢᑎᒧ·ᐊᑭᓂ·ᐃᓪ ᐄᔨᔨᐅᓪ?

·ᐄᐱᓪ 1960's ᑳ ᐃᐢᐱᔨᓪ, ᐊᓂᔮ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒋᐦᐅᓪ ᐄᔨᔨᐅᓪ - ᐊᓂᔮ ᐋ ᓂᑑᐦᐅᓪ, ᐋ ᓅᑎᒫᔅᓪ ᑭᔮᐦ ᐋ ·ᐃᓂᐦᐄᓚᓪ - ᐋᐅᒡ ᑳ ᐃᔑᓈᑯᐦᒃ ᓈᓇᒥᒌᓪ ᐋ ᒌ ᐊᑎ ·ᐃᓂᐦᑎᐦᒃ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ 1970's ᑳ ᐃᐢᐱᔨᓪ, ᐊᓐ ᑎᐸᒋᐦᒋᓚᔨᐤ ᐋᐱᒥᐦᐊᑭᓐ ᑳ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᑦ ᐄᔨᔨᐤᐦ, ᐋᔦ·ᐃᐤ ᑳ ·ᐃᐦᑎᒧ·ᐋᑦ ᑳ ᓃᑲᓂᐢᑭ·ᐊᔨᓪᐦ ᐄᔨᔨᐤᐦ ᐋᑯᐢ ᒎᑯᓪ ᐊᓂᑎᐦ ᐃᐦᒑ·ᐃᓂᐦᒃ ᓚ ᐃᐦᒑᔨᓪᐦ ᐄᔨᔨᐤ ᐊ·ᐋᔑᐢᐦ ᓚ ᒌ ᒥᐢᑯᑎᒫᔨᔨᓪᐦ ᐃᐢᐱᔑ ·ᐄ ᐊᓂᑖᐦ ᓚ ᒌ ᐅᐦᒋ ᒥᐢᑯᑎᒫᔨᔨᓪᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌᐦᒃ᙮

ᒥᐦᓚ·ᒑᐤ ᒌ ᐸᐦᒑᑯᓐ ᐊᓐ ᓚ ᐊᑎ ᓂᐋᒥᑭᐦᒃ - ᐋ ᓂᑑᐦᐅᓈᓂ·ᐃᓪ, ᐋ ᓅᑎᒫᔅᓈᓂ·ᐃᓪ ᑭᔮᐦ ᐋ ·ᐃᓂᐦᐄᓚᓂ·ᐃᓪ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫ·ᑳᓪ ᑳ ᑎᐹᔅᑯᓂᓚᓂ·ᐃᓪ, ᒥᐦᓚ·ᒑᐤ ᒌ ·ᐄᐦᑎᒧᓪ ᐊᓂᒌ ᑎᐸᒋᐦᒋᓚᔨᐤ ·ᐃᔮᔅᑯᓂᓚᔨᐅᓪ ᐋᐅᒡ ᐃᐦᑎᑯᓂᔨᓪ ᐊᓂᔮ ᐄᔨᔨᐤ ᐱᒫᒋᐦᐅ·ᐃᓂᔨᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᓚ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᒥᐱᔨᔨᓪ ᓂᑑᐦᐅ·ᐃᓂᐦᒃ᙮ ᓄ·ᐃᓪ ᓂᑐ·ᐄ ᒌ ᐄᔑ ·ᐄᐦᑎᒧᓪ, ·ᐋᐢ ᐋᐅᒡ ᐆ ᓈᐢᓪ ᐋ ᒥᔦᐱᔨᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐊᑭᓂ·ᐃᑦ ᐊᓂᑖᐦ ᒋᑎᐦᒑ·ᐃᓂᓈᐦᒃ᙮

ᒑᓂᑖᐦ ᒫᒃ ᐆ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒥᐦᒋᐱᔨᓪ? ᐋᐅᒡ ᑳ ᑯ·ᑳᒋᒥᒥᐦᑦ ·ᓛᓐ ᒋᔮᐦᓚ ᓚ ᓂᐢᑯᒧᑦ ᐊᓂᔮ ᓚ ᒌ ᒥᔮᑭᓂ·ᐃᔨᓪᐦ ᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᐸᔨᑯᒑᐅᔨᔨᓪᐦ ᐄᔨᔨᐤᐦ ᓂᑑᐦᐅ·ᐃᓂᐦᒃ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒋᐦᐅᔨᓪᐦ᙮ ᓂᒧᔨ ᒫᒃ ᓈᐢᓪ ᐅᐦᒋ ·ᐄᐦ ᓂᐢᑯᒨ ᑯᐯᒃ ᑎᐸᒋᐦᒋᓚᔨᐤ᙮ ᒥᐤ ᒫᒃ ᓂᒧᔨ ᓚ·ᑳᓐ ᓂᑭ ᒌ ᓂᑳᐢᑳᑯᓐ - ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᔮᓐ ᑳ ᓃᑲᓂᐢᑯᒥᐦᒃ ᐄᔨᔨᐅᓪ - ᐅᒥᒫᐦᑳᓐ ·ᓭᐱᐢᐨ ᑳᓈᐅᒌ·ᐋᑦ, ᑌᑦ ᒧᒥᐢ, ᐱᓕᑉ ᐊ·ᐋᔑᐢ ᑭᔮᐦ ᓃᔨ - ᐋᐅᒡ ᐊᓐ ᑳ ᒫᔑᐦᒑᔮᐦᒃ ᓚ ᒌ ᐃᐦᑎᑯᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐊᑭᓂ·ᐃᑦ᙮ ᐋᐅᒡ ᑳ ᐄᔑ ᒑ·ᐸᐦᑎᒫᐦᒃ ᓚ ᒌ ·ᐋᒥᐦᐄᑯᓪ ᐄᔨᔨᐅᓪ ᐊᓂᑖᐦ ᓚ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒋᐦᐅᓪ ᓂᑑᐦᐅ·ᐃᓂᐦᒃ᙮ ᐋᐅᒡ ᒫᒃ ᐊᐢᑯ ᓈᐢᓪ ᐋ ᒌᐦᑳᔨᐦᑖᑯᐦᒃ ᓚ·ᑳᓐ ᑳ ᐄᔑ ᒥᐦᒋᐱᔨᐦᑐ·ᐊ·ᐃᑭᓂ·ᐃᓪ ᐄᔨᔨᐅᓪ ᐊᓂᔮ ᓂᑑᐦᐅ·ᐃᓂᐦᒃ ᐋ ·ᐄᐦ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒋᐦᐅᓪ᙮ ᐊᑎᑐ ᑭᔮᐦ ᒌᐦᑳᔨᐦᑖᑯᓐ ᐆ ᓚ ᒌ ᐃᐦᑎᑯᐦᒃ ᐃᐢᐱᔑ ·ᐄ ᒥᐤ ·ᐋᒥᐦᐄ·ᐊᐤ ᒦᒋᒥᔨᐤ ᓚ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᑖᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᓪ᙮

ᓄ·ᐃᓪ ᒫᒃ ᒥᐢᒌᐦ ᒌ ᐋᔨᒧᑎᑭᓂᐤ ᐆ ᓚ ᒌ ᐃᐦᑎᑯᐦᒃ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐊᑭᓂ·ᐃᑦ ᐊᓐ ᐋᔑ·ᒫᑯᐲᓯᐢ 1974 ᑳ ᐃᐢᐱᔨᓪ᙮ ᐋᐅᒡ ᒫᒃ ᐅᐢᑭᓪ ᓚ·ᑳᓐ ᑳ ᓅᑯᐦᒃ ᐋ ·ᐋᒥᐦᐄᑯᓪ ᐄᔨᔨᐅᓪ ᐅᐦᒋ ᐅᔮ ᑳ ᒥᔨᓂᐦᐆᔨᓈᓂ·ᐃᔨᓪ ᒉᐃᒥᐢ ᐯᐃ ᑭᔮᐦ ᒌ·ᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᐢᑯᒧ·ᐃᓂᔨᐤ 1975 ᑳ ᐃᐢᐱᔨᔨᓪ᙮

ᐆ ᒫᒃ 30 ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, ᑭᔮᐧᐸ ᓄᐧᐃᒡ ᑳ ᒥᔦᐱᔮᒡ ᑭᔮᐦ ᐋᐅᑯ ᐧᐄᐱᒡ ᒫ ᐅᑎᐦᒋᐱᔮᒡ $450 ᒥᓕᔮᓐ ᒫ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᓅᔮᓐᐦ. ᓈᓇᒥᒌᒡ ᐊᑎ ᒥᐦᒫᑐᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᐊᓄᐦᒡ 1,200 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒋᐦᐆᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᔥᒌᐦᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᐧᑳᓐ ᓈᔥᒡ ᐋ ᒌᐦᑳᔮᔮᐦᑖᑯᐦᒡ, ᐋᔦᐧᐃᑯ ᐊᓂᔮ ᐋ ᓈᑭᑐᐧᐋᔮᐦᑎᐦᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐅᑎᔮᐦᑐᐧᐃᓂᐧᐋᐤ ᐊᓄᐦᒡ. ᐋᐅᑯ ᒫᒃ ᓈᔥᒡ ᐋ ᒌᐦᑳᔮᔮᐦᑖᑯᐦᒡ ᒫᐧᑳᓐ ᐅᑎᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ.

ᐊᓐ ᒦᓐ ᑯᑎᒡ ᒫᐧᑳᓐ ᐋ ᓂᐦᐄᐱᔮᒡ, ᐋᐅᑯ ᐊᓐ ᐋ ᒥᐦᒫᑎᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᑭᔮᐦ ᑯᑎᑭᒡ ᐋ ᐊᑎ ᐃᑎᔅᑳᓈᔨᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᓈᔥᒡ ᒥᔥᑏᐦ ᐋ ᐋᐱᑎᔑᔥᑎᐦᒡ ᐅᔮ ᒫ ᒌ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᔨᒡ. ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔥᑖᐱᑎᔑᔥᑎᐦᒡ, ᐋᔦᐧᐃᑯ ᒫᔑᐧᐋᑦ ᐊᓄᐦᒡ ᐧᐋᐦᒋ ᒌ ᒌᐦᑳᔮᐱᐦᑎᒥᐦᑯ ᐆ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐱᒥᐱᔨᒡ. ᓄᐧᐃᒡ ᒫᒃ ᒥᐦᒫᑐᒡ ᐊᓂᒌ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᑭᔮᐦ ᓂᒎᔨ ᓂᑭ ᒌ ᐧᐄᐦᐊᐅᒡ ᒥᔨᐧᐋ ᐅᑎᐦ ᒥᔨᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ. ᒥᑯ ᒫᒃ ᐱᔥᒡ ᓂᑭ ᐧᐄᐦᐊᐅᒡ.

ᓃᔥᑎᒡ, ᐋᐅᑯ ᐱᓕᑉ ᐊᐧᐊᔑᔥ, ᐋᐅᑯ ᐧᐄᔮ ᒑᐱᔥᑯᓐ ᑳ ᐃᒑᐱᑎᓱᒡ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒑᐦᒋᔥᑭᐧᐋᑦ ᐅᒋᒫᐤᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐄᔨᔨᐤ ᑎᐸᔮᐦᒋᒫᔨᐤ ᑭᔮᐦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒑᐦᒋᔥᑭᐧᐋᑦ ᒋᔐᐅᒋᒫᐦᑳᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐧᐄᓂᐸᑯᒡ ᓅᐦᒋᒦᐤ ᐄᓅᒡ ᐁ ᓈᑎᒫᑐᒡ. ᑭᔮᐦ ᐋᐅᑯ ᐧᐄᔮ ᑳ ᐴᔨᔮᐦᑎᐦ ᒫ ᒌ ᐃᐦᑎᑯᓂᔮᒡ ᐅᔮ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ. ᐋᐅᑯ ᑳ ᐊᔮᒦᔥᑎᐦᐅ ᐱᔅᑭᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 30 (ᒫ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔮᐦᑐᐧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᓂᔮᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ) ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒉᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮᐦ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ, ᐋᐅᑯ ᐧᐄᔮ ᓈᔥᒡ ᒥᐦᒫᐧᑖᐤ ᑳ ᓈᓈᑎᐦᐊᐦᒃ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ ᐋ ᓂᔥᑐᓈᑦ ᐄᔨᔨᐤᐦ ᐋ ᑯᐧᑳᒥᒫᑦ ᒑᓐ ᐋ ᐃᒑᔮᐦᑎᒥᐦᐄᑯᔮᐤᐦ ᒫᐧᑳᔮᐤ ᐅᐦᒋ ᐅᔮ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ. ᑭᔮ ᐋᔦᐧᐃᑯ ᑳ ᐧᐄᒫᐱᑎᓯᒥᑯᑦ ᐄᐱᑦ ᐦᐊᒋᓐᔅ, ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑖᐦ ᐦᐊᒋᓐᔅ, ᑳᐧᓵᓐ ᑭᔮᐦ ᐅᐧᐄᒫᐱᑎᓯᒫᑭᓂᐧᐋᐤᐦ ᑳ ᐃᔑᓂᐦᑳᑖᒡ ᑳᒻᐱᓃ. ᐊᓄᐦᒡ ᒫᒃ ᐱᓕᑉ, ᐋᑯᑎᐦ ᐊ ᐊᔥᑎᐱᑦ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᐋᔦᐧᐃᑯ ᐋᔥᑯ ᐋ ᐧᐄᒥᐦᐋᑦ ᐄᔨᔨᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑖᐦ ᑎᐸᔮᐦᒋᒫᐧᐃᓂᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒫᒋᐦᐆᔮᒡ.

ᐊᓐ ᒦᓐ ᑯᑎᒃ ᐊᐧᐊᓐ, ᐋᐅᑯ ᐅᒋᒫᐦᑳᓐ ᐧᒫᔅᒃ ᐧᐋᐸᒌ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑖᐦ ᓀᒥᔅᑳ - ᐋᐅᑯ ᐧᐄᔮ ᑳ ᐋᐱᑎᔑᔥᑎᐦᒃ ᐅᔮ ᒫ ᒌ ᒥᐦᒋᐱᔮᔮᒡ ᑭᔮᐦ ᐋᐅᑯ ᐧᐄᔮ ᒥᔥᑏᐦ ᑳ ᓃᑳᓂᔥᑭᐦᒃ. ᑭᔮᐦ ᐋᔦᐧᐃᑯ ᐋᔥᑯ ᐊᓄᐦᒡ ᐋ ᐊᔥᑎᐱᑦ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ.

ᐊᓐ ᒦᓐ ᑯᑎᒃ ᐊᐧᐊᓐ, ᐋᐅᑯ ᐧᒫᓃᒃ ᑳᐧᓵᓐ, ᐋᐅᑯ ᐧᐄᔮ ᐅᑖᐦᒡ ᑳ ᐅᒋᒫᐅᑦ ᑳ ᒥᔨᓂᐦᐄᒫᐱᔮᐦᑖᑦ ᐅᑖᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᑭᔮᐦ ᐋᐅᑯ ᐊᓄᐦᒡ ᐧᐄᔮᔅᑯᓂᒫᔨᐤ ᐋ ᐃᒑᐱᑎᓱᑦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐋᐱᑎᔑᔥᑐᐧᐋᑦ ᐧᒫᓕᔮᐦᒡ ᑳ ᐃᐦᑖᔮᒡ ᐦᐊᒋᓐᔅ, ᑳᐧᓵᓐ ᑭᔮᐦ ᐅᐧᐄᒫᐱᑎᓯᒫᑭᓂᐧᐋᐤᐦ. ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑭᔅᒋᐦᐅᑦ ᐅᑖᐱᑎᓯᐧᐃᓂᐦᒡ ᒑᐱᔥᑯᓐ ᐧᐄᔮᔅᑯᓂᒫᐧᐃᓂᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᓈᔥᒡ ᐋ ᒌ ᒥᐧᔮᐦᑖᑯᓯᑦ, ᒥᔥᑏᐦ ᒌ ᐧᐄᒋᐦᑖᐤ ᒫ ᒌ ᐅᐦᐱᑳᐳᐧᐄᔮᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᐅᔮ ᐊᓄᐦᒡ ᓵᔥ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔮᔮᒡ.

ᐊᓂᑖᐦ ᒫᒃ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ, ᒌᒎ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᓂᐧᐄᐦ ᒌᐦᑳᔮᐱᒫᐅᒡ: ᐋᐅᑯᓂᒡ ᓕᔩ ᐧᐄᔥᑳᒫᓐᐧᑖᐃᒥᓐ ᐊᓂᑖᐦ ᐧᐋᔅᑳᐦᐄᑳᓂᔥ ᑭᔮᐦ ᐊᓕᓐ ᓈᐦᐄᑳᐳ (ᒉᓂᓄᑦ) ᐊᓂᑖᐦ ᒌᔅᔨᐱ. ᐧᐄᐧᐋᐤ ᐊ ᓃᔑᒡ ᑭᔮᐦ ᑯᑎᑭᒡ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᒥᔥᑏᐦ ᒌ ᐋᐱᑎᔑᔥᑎᒧᒡ ᐅᔮ ᒫ ᒌ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔮᔮᒡ ᐊᓂᑖᐦ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᒥᐦᒫᑖᐤ ᒌ ᐧᐋᒥᐦᐋᐅᒡ ᐊᐧᐊᔮᐤᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐦ. "ᒦᑫᒡ" ᒫᒃ ᓂᐧᐄᐦ ᐋᔨᑖᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᐱᑎᓯᒡ!

ᐆ ᒫᒃ ᒋᐱᐦᐊᒫᓐ, ᓄᐧᐃᒡ ᓂᔨᒋᔮᔮᐦᑎᐧᒫᓐ ᐊᓂᔮᐦ ᑳ ᐄᔑ ᐱᑯᐦᑖᒡ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ, ᐊᓂᒌ ᑭᔮᐦ ᐊᐱᑎᓲᔨᐅᒡ ᐊᓂᑖᐦ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᔨᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ ᑳ ᐋᐱᑎᓯᒡ ᐅᐦᒋ ᐅᑖᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ. ᓂᐱᑯᔅᔮᐦᑖᓐ ᒫ ᒥᐧᔮᐦᑎᒫᒃ ᐆ ᐋ ᑎᐱᐱᔮᒡ 30 ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐱᒥᐱᔮᒡ ᑭᔮᐦ ᑭᒫ ᒑᐧᐸᐦ ᒦᓐ ᒌ ᐄᔑ ᓂᐦᐄᐱᔮᒡ ᐊᓂᑖᐦ ᐄᔑ ᓃᔥᑖᒥᐦᒡ!

ᐋᐅᑯ ᓂᔮ ᑯᔮᔅᑯ ᒫᔨᓂᐦᐊᒫᑎᑯᒡ.

ᓂᑐᐦᑯᔮᓐ ᐱᓖ ("ᐅᒋᒫᐦᑳᓐ") ᒑᐃᒥᓐ

Dépôt légal - 2008
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Rapport annuel
Annual Report
ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ ᑎᐹᒋᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓐ

2006-2007

Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers
Income Security Board

ᓐᑐᐅ ᔕᔦᓐ ᐅᒡᒫᐤᐅᒡ

Table des matières
Table of contents
ᒫᒃᑲᓐ ᒫᓯᓈᑖᒡ

Message des membres 13
Message from the Board 25
ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐦᑎᐦᒡ ᐅᑎᐹᒧᐎᓂᐚᐤ 36

Message du directeur général 15
Message from the Director-general 27
ᐅᒋᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔦᐦᑖᑦ ᐅᑎᐹᒧᐎᐤ 37

L'Office 16
The Board 28
ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐦᑎᐦᒡ 38

Le programme 17
The Program 29
ᐚ ᐱᒥᐱᔦᐦᐋᑭᓂᐎᑦ ᓂᑑᐦᐆᓲᔦᓐ 39

Les activités de l'année 2006-2007 20
Activities for the Year 2006-2007 32
ᑳ ᐃᔅᐱᔦᒡ ᒫᒃᑲᓐ ᐹᔦᔅ ᐱᐹᓐᐦ 2006-2007 42

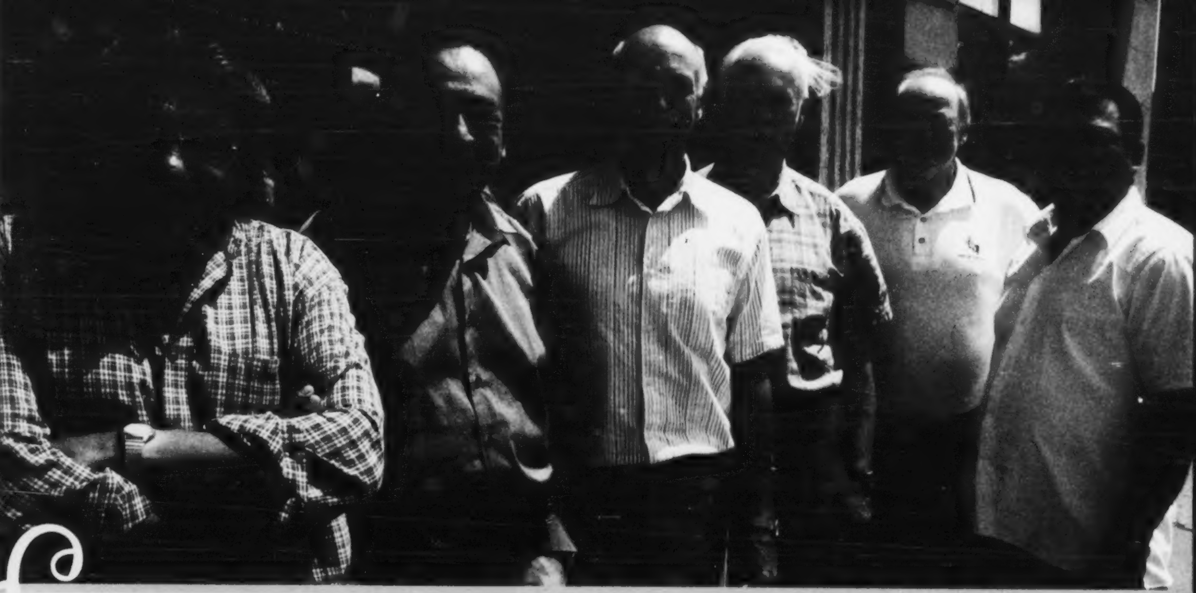
Tableaux 46
Tables
ᐊᒋᔅᑖᔨᓂᓯᓂᐦᐄᑲᓐ

Organigramme 54
Organization Chart
ᐚ ᐃᑎᐦᑳᑐᓈᓂᐎᒡ

États financiers 2006-2007 59
Financial Statements 2006-2007
ᐚ ᒥᓯᓈᓯᑦ ᑳ ᐃᔅᐱᔦᑦ ᓲᔦᓐ 2006-2007

Chronologie des membres de l'Office 70
Chronology of the members of the board
ᐊᐧᐚᓂᒌ ᑳ ᐊᔅᑎᐱᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ
ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑖᐦ ᐄᔑ ᐹᒋ
ᐅᑖᐦᒡ

Code d'éthique et de déontologie 76
Code of Ethics and Professional Conduct
ᑯᐃᔅᒃ ᐚ ᐄᔑ ᐋᐱᑎᓲᓈᓂᐎᒡ



Message des membres

Nous sommes heureux de vous présenter le rapport annuel des activités de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris pour l'année 2006-2007.

Cette année marque le 30e anniversaire du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris et nous sommes très fiers du soutien que nous avons offert aux Cris qui ont choisi les activités traditionnelles comme mode de vie.

Au cours des trente dernières années, plus de 400 millions de dollars en prestations ont été versés par l'Office aux chasseurs et piégeurs cris. Afin de souligner la réussite de ce programme, des festivités ont été organisées à l'Auberge Mistissini Lodge à Mistissini. Tout le personnel de l'Office ainsi que les invités des communautés cries se sont remémorés des moments et des événements importants du programme. Un regard en arrière a aussi permis de mieux regarder vers demain car le mode de vie des chasseurs et piégeurs cris est en constante évolution tout comme la vie dans les communautés cries. Les changements environnementaux, les perspectives d'emplois grandissantes, les progrès technologiques, tout contribue à l'évolution du mode de vie traditionnel. C'est pour ces raisons que le programme doit être amélioré pour tenir compte des nouveaux besoins des chasseurs et piégeurs cris. L'Office envisage donc d'amorcer une tournée de consultations dans les communautés cries. Comme toujours, le but de l'Office est de poursuivre sa mission afin que les chasseurs et piégeurs cris puissent perpétuer leur culture et leur mode de vie traditionnel et vivre des activités de chasse, de pêche et de piégeage.

En 2006-2007, l'Office a lancé une nouvelle publication intitulée *The Cree Hunter and Trapper*. Ce magazine, publié chaque année en janvier et juin, est voué à promouvoir, maintenir et faciliter la participation des Cris aux activités traditionnelles de chasse, de pêche et de piégeage. Cette publication gratuite distribuée dans toutes les communautés cries, est disponible dans nos bureaux locaux. L'Office est fier de cette réalisation et désire remercier le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale de son appui à cette initiative.

Nous espérons que vous apprécierez le présent rapport annuel d'activités. En tant que membres, nous continuerons à travailler pour le succès du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

George Wapachee • Philip Awashish • Jean-Guy Dugré • Guy Girouard • Gérald Lemoyne • Willie Iserhoff

Message du directeur général

L'année 2006-2007 marque les 30 ans d'existence du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

Depuis son implantation en 1976, le programme a joué un rôle important en soutenant les gens qui ont choisi de vivre de la nature. Bien sûr, la force d'un tel programme ne se limite pas qu'à sa mission et à ses réalisations, mais aussi aux efforts consentis par son personnel. Depuis les débuts, l'Office s'est entouré de personnes qualifiées et dévouées. Parmi celles-ci, l'Office a récemment souligné les 25 années de service de trois de ses employés, soit MM. Peter Shecapio de Mistissini, Jacob Gull de Waswanipi et Allen Neacappo de Chisasibi. Nous sommes fiers de leur rendre hommage non seulement pour leur engagement mais aussi pour leur loyauté. En plus du personnel salarié, nombreux sont les membres de l'Office qui ont dévoué temps et énergie pour mener le programme de façon juste et équitable. D'ailleurs, vous trouverez à la fin du présent rapport une évocation chronologique des membres de l'Office et de la direction générale depuis le tout début du programme. Nous profitons donc de l'occasion pour les remercier de leur dévouement.

J'espère que vous apprécierez notre rapport annuel d'activités et je demeure disponible si vous désirez davantage d'informations.

Serge Larivière, Ph. D., MBA
Directeur général

L'Office

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a été mis en place à la suite de la signature de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois en novembre 1975. À la suite de la signature de cette convention, les dispositions régissant la constitution, les responsabilités et les pouvoirs de l'Office ont été décrits au chapitre 30 de ladite convention tel que modifié par la Convention complémentaire n°15 et inscrits dans la Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (L.R.Q., chapitre O-2.1).

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris est un organisme autonome bipartite composé de six membres dont trois sont nommés par le gouvernement du Québec et trois par l'Administration régionale crie. La durée du mandat des membres est laissée à la discrétion des autorités responsables de la nomination qui doivent désigner, chaque année et alternativement, le président et le vice-président. L'Office fait rapport annuellement de ses activités au gouvernement du Québec et à l'Administration régionale crie.

L'Office compte présentement 19 employés à son service, incluant les employés à temps plein, à temps partiel et les occasionnels. Parmi ceux-ci, treize employés desservent les communautés cries et six employés participent à la gestion du programme au siège social à Québec. Le personnel ne fait pas partie de la fonction publique du Québec et l'Office détermine les effectifs, normes et barèmes de rémunération de même que les autres conditions de travail de ses employés. Le poste de direction, qui constitue le premier niveau suivant celui des membres, est le poste de directeur général auquel se rattache une rémunération équivalant à celle du personnel d'encadrement de classe 4 dans la fonction publique.

Les membres de l'Office se réunissent périodiquement pour évaluer et suivre les activités du programme. En 2006-2007, les membres ont tenu cinq rencontres régulières.

Réunions des membres 2006-2007

17 août 2006	Mistissini
3 octobre 2006	Montréal
8 décembre 2006	Montréal
8 mars 2007	Oujé-Bougoumou
19 juin 2007	Montréal

Les sommes requises pour le paiement des prestations aux chasseurs et piégeurs cris inscrits au programme ainsi que pour le fonctionnement administratif de l'Office sont payés à même les deniers accordés annuellement à cette fin par l'Assemblée nationale. L'année financière de l'Office débute le 1er juillet et les états financiers pour l'année 2006-2007 montrent que les dépenses de l'exercice terminé le 30 juin 2007 se sont élevées à 20 546 537 $. De ce montant, près de 91 % représentent les prestations et la balance, soit 1 801 949 $, couvre les dépenses de fonctionnement du siège social et des neuf bureaux locaux situés dans les communautés cries.

Le programme

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a comme principaux objectifs de favoriser le maintien et la survie d'un mode de vie traditionnel en assurant une garantie de revenu aux chasseurs et piégeurs cris et en prévoyant des mesures d'incitation. Il tire son origine de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (CBJNQ) signée le 11 novembre 1975 et a été officiellement mis sur pied en novembre 1976.

Le programme s'adresse aux Cris résidant au Québec qui pratiquent les activités d'exploitation de la faune comme mode de vie. Par activités d'exploitation, on entend la chasse, la pêche et le piégeage ainsi que les activités qui leur sont accessoires comme la fabrication ou la réparation de matériel, la préparation et l'aménagement du terrain, le traitement, le transport et la commercialisation des produits d'exploitation, la fabrication d'objets artisanaux, la gestion de la faune, les déplacements, etc.

Les objectifs du programme sont demeurés les mêmes depuis sa création et depuis le tout début, l'Office a cherché à assurer la réalisation et le maintien de ces objectifs malgré les nombreux changements survenus à l'environnement social, économique et faunique des chasseurs et piégeurs cris. Une première révision du programme en 1988 a mené à la Convention complémentaire n° 8 et a introduit, entre autres, les comités locaux des chasseurs et piégeurs cris et le versement de prestations de maternité. Une deuxième révision, plus exhaustive, a mené à la signature de la Convention complémentaire n° 15 en 2002, qui instaure d'importants changements au programme lesquels sont entrés en vigueur au début de l'année-programme 2002-2003. Le concept original demeure cependant inchangé, à savoir un programme qui accorde un revenu annuel à des familles de piégeurs.

Les principales dispositions qui régissent l'admissibilité au programme et le calcul des prestations sont brièvement présentées ici. Le programme prévoit un revenu familial annuel mais l'admissibilité de l'unité de prestataires ou famille dépend essentiellement des activités de son chef, c'est-à-dire la personne qui, compte tenu des coutumes cries, est considérée comme subvenant aux besoins de sa famille ou qui est une personne seule âgée de 18 ans et plus.

Le calcul des prestations prend toutefois en considération l'ensemble des activités des membres de l'unité de prestataires.

Admissibilité

Pour qu'une unité de prestataires soit admissible au programme, le nom du chef doit être inscrit sur la liste du comité local du programme. Cette liste identifie les personnes qui, selon la coutume de leur communauté, se consacrent aux activités d'exploitation et aux activités accessoires comme mode de vie tel que dicté par les traditions d'exploitation et les règles de la communauté. Chaque communauté crie met sur pied un comité local qui doit produire, dans les délais prescrits, la liste des chasseurs et piégeurs cris.

Le programme exige de la part du chef qu'il consacre un minimum de 120 jours par année à pratiquer des activités traditionnelles en forêt et qu'il y passe plus de temps que dans le cadre d'un emploi rémunéré. Cette exigence doit être rencontrée durant l'année précédant la demande d'inscription, ce qui correspond à une année de qualification durant laquelle aucune somme n'est versée par le programme.

Le programme prévoit deux exceptions à cette exigence. Un individu de 25 ans ou moins qui, l'année précédente complétait avec succès un secondaire V, peut s'inscrire au programme immédiatement à la fin de ses études. La seconde exception concerne les unités de prestataires à qui le programme a accordé une absence temporaire pour des fins d'éducation ou d'emploi. À la fin de l'absence temporaire, l'unité peut ainsi se réinscrire au programme sans année de qualification.

Dans le premier cas, ces changements ont été instaurés pour encourager les jeunes à compléter leur formation secondaire et dans le second cas, pour aider les piégeurs qui le désirent à obtenir une formation supplémentaire ou acquérir une expérience de travail différente.

Pour conserver l'admissibilité de leur unité de prestataires, les chefs de famille doivent, par la suite, rencontrer annuellement les mêmes exigences. Cependant, certaines exceptions sont prévues dans les cas de circonstances inhabituelles.

Le programme prévoit différents statuts de prestataires et pour chacun d'eux des dispositions particulières :

- Dans le cas de nouvelles demandes sans année de qualification, un maximum de 120 jours est payable lors de la première année d'inscription au programme.

- Pour les unités en absence temporaire, les banques de congés de maladie sont maintenues durant leur absence, qui autrement seraient remises à zéro après un certain nombre d'années.

- Le statut « semi-actif » pour sa part s'adresse aux prestataires aînés qui, pour différentes raisons, souhaitent réduire graduellement leurs activités d'exploitation et activités accessoires tout en demeurant inscrits au programme. Pour se prévaloir de ce statut, le chef de l'unité de prestataires doit cumuler une expérience de participation d'au moins 15 années au programme incluant les cinq dernières. De plus, le nombre total d'années d'inscription au programme additionné à son âge doit totaliser au moins 80.

De plus, lorsqu'une unité de prestataires se voit attribuer le statut semi-actif, deux options sont offertes :

- Recevoir un montant forfaitaire représentant 100 % de la valeur des jours de congé de maladie accumulés par le chef et le conjoint de l'unité de prestataires; ou

- Conserver, pour une période maximale de cinq ans, son admissibilité au programme; les exigences d'admissibilité sont alors réduites mais une limite annuelle de 119 jours payable par adulte est appliquée.

Pour profiter de la deuxième option, le chef de l'unité de prestataires doit préalablement prouver qu'il est en mesure de pratiquer des activités de chasse et de pêche ou des activités accessoires pendant au moins 20 jours dans l'année, dont dix jours à l'extérieur de la communauté.

Calcul des prestations

La méthode de calcul de prestations est avant tout fonction du temps consacré aux activités d'exploitation. En effet, la majeure partie des argents versés tient compte du nombre de jours passés en forêt par les adultes membres de l'unité et par conséquent, les revenus de familles de même taille peuvent être différents.

Pour établir les prestations annuelles de chaque unité, l'Office s'appuie sur les paramètres suivants : la durée de la période consacrée à la chasse, la pêche et le piégeage, les gains annuels de l'unité et la taille de la famille. Le calcul des prestations se fait en deux étapes. Premièrement, un montant est alloué pour chaque journée passée dans le bois par le chef et le conjoint de l'unité dans l'exercice des activités d'exploitation et des activités accessoires. Le programme prévoit des maximums de jours rémunérés par adulte par année, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité de prestataires. Une limite annuelle globale de 350 000 jours pour l'ensemble des prestataires est également imposée.

Une allocation supplémentaire de 30 % de l'allocation quotidienne est de plus accordée pour chaque journée passée par les adultes d'une unité dans une région qualifiée d' « éloignée ». En général, il s'agit de terrains de piégeage situés au-delà d'un rayon de 50 km de la communauté ou, si accessible par la route, au-delà d'une distance de 200 km. Cette allocation peut être accordée pour un maximum de 180 jours par adulte et couvre les jours passés dans le bois entre le 1er novembre et le 30 avril. Le nombre de jours pour lesquels l'allocation en région d'exploitation éloignée est attribuée est limité à 100 000 pour l'ensemble des prestataires et est inclus dans la limite globale de 350 000 jours.

En deuxième lieu, un montant supplémentaire, le montant de base garanti, calculé en fonction de la taille et des revenus de l'unité peut s'ajouter aux allocations quotidiennes dans certains cas. Ce montant additionnel permet d'augmenter les prestations des familles qui sont plus nombreuses ou pour qui les prestations du programme représentent la seule source de revenus. Les taux utilisés se trouvent au Tableau 6 desquels doivent être déduits à 40 % les revenus nets de l'unité et à 100 % les prestations de la sécurité de la vieillesse du gouvernement du Canada. À moins d'être spécifiquement exclus, tous les montants reçus par les membres de l'unité à titre de revenus ou salaires, y compris les allocations quotidiennes versées en vertu du programme, sont considérés comme des revenus.

Même si la règle de base exige que la pratique des activités d'exploitation constitue le mode de vie principal des prestataires, ceux-ci peuvent cependant participer à certaines activités économiques de la région en travaillant de façon saisonnière, ce qui leur permet d'accroître leur revenu. L'inverse n'est cependant pas autorisé, c'est-à-dire occuper un emploi régulier et recevoir en supplément des prestations du programme. Il est également proscrit de cumuler des prestations versées en vertu du programme avec des sommes reçues d'un autre programme fédéral ou provincial de sécurité du revenu.

Le programme s'adresse donc spécifiquement à des personnes qui désirent poursuivre un mode de vie traditionnel et tente d'assurer à leur famille un revenu suffisant tout en leur garantissant une mesure de sécurité économique compatible avec les conditions existant de temps à autre.

Les prestations sont calculées sur une base annuelle et réparties en quatre versements effectués vers les 1er septembre, 1er janvier, 1er avril et 30 juin. Le calendrier correspond, dans la mesure du possible, à celui des chasseurs et piégeurs et les paiements sont donc versés aux périodes où la majorité d'entre eux est dans leur communauté respective.

Fonds d'assurance

(compensation en cas de maladie ou de désastre)

Un Fonds d'assurance financé à parts égales par les prestataires du programme et le gouvernement du Québec a été établi pour compenser financièrement les prestataires pour la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer des activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre.

Chaque adulte d'une unité accumule, dans une banque individuelle, des jours de congés de maladie, attribués selon le nombre de jours payables pour chaque année-programme.

En plus de la banque individuelle, un prestataire peut avoir recours à une banque communautaire établie à un maximum annuel de 2 000 jours pour l'ensemble des prestataires.

La banque communautaire réserve aussi 500 jours pour compenser des prestataires qui auraient encouru une perte de revenus à la suite d'un désastre comme une inondation ou un feu de forêt qui les empêcherait de pratiquer les activités d'exploitation selon leurs habitudes.

Les activités de l'année 2006-2007

Participation au programme

Le Programme de sécurité de revenu des chasseurs et piégeurs cris s'adresse exclusivement aux Cris de la Baie-James, bénéficiaires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, résidant au Québec et membres de l'une des neuf communautés cries, soit Chisasibi, Eastmain, Mistissini, Nemaska, Oujé-Bougoumou, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji et Whapmagoostui.

En juin 2007, 15 409 personnes étaient inscrites comme membres de l'une de ces communautés et bénéficiaires des avantages prévus à la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. De ce nombre, 15011 étaient résidants du Territoire de la Baie-James, c'est-à-dire les villages cris et les villes comme Amos, Chapais, Chibougamau, Matagami, Senneterre et Val-d'Or. Un certain nombre de familles inscrites au programme, particulièrement dans le cas des membres de la communauté de Waswanipi, demeurent à l'extérieur des villages cris.

Durant l'année 2006-2007, un total de 1 210 unités de prestataires ont bénéficié du programme (Tableau 1). La composition de ces familles était, en 2006-2007, de 1 728 adultes (71%) et de 689 enfants (29%), pour un total de 2 417 individus. Le plus grand nombre d'unités de prestataires se situe à Chisasibi (468 unités), suivi par Mistissini (146 unités) et Waswanipi (143 unités) tandis que le plus petit nombre d'unités se situe à Nemaska (31 unités). Les trois communautés avec le plus grand nombre d'unité de prestataires, Chisasibi, Mistissini et Waswanipi, regroupent ensemble 62,6% des unités de prestataires inscrites au programme (Tableau 1).

La participation au programme varie selon l'âge du chef de l'unité. En 2006-2007, 45% des chefs d'unités de prestataires étaient âgés de 57 ans et plus, tandis que 33% étaient âgés de 36 ans et moins (Tableau 2). Cette tendance bimodale semble se répéter annuellement, suggérant que le programme attire principalement les gens qui dépendent du mode de vie traditionnelle de façon constante depuis plusieurs années, ainsi qu'un groupe de jeunes adultes qui vivent de façon traditionnelle durant la période transitoire entre la fin des études et leur entrée au travail.

La répartition des groupes d'âges des prestataires du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris explique aussi la distribution du nombre d'enfants par unité de prestataires. La majorité (78%) des 1 210 unités de prestataires n'inclut donc pas d'enfants, tandis que 7% ont 1 enfant, 5% ont deux enfants, 4% trois enfants et 6% des unités ont 4 enfants ou plus.

La participation globale au programme, déterminée par le pourcentage des résidants inscrits, a été de 16,1 % en 2006-2007, comparativement à 15,2 % en 2005-2006 et à 15,7% en 2004-2005. La participation en 2006-2007 atteint son plus haut niveau dans les communautés de Whapmagoostui (33,1% des résidants étant inscrits au programme) et de Chisasibi (24,7%), tandis que les plus faibles taux de participation ont été enregistrés pour les communautés de Nemaska (7%), Eastmain (8,8%), Mistissini (9,1%) et Waskaganish (9,7%).

En terme de nombre d'unités inscrites au programme, l'année 2006-2007 démontre une hausse d'inscriptions avec 1 210 unités de prestataires comparativement à 1 142 unités en 2005-2006 (Figure 1).

Ce nombre s'inscrit en haut de la moyenne des 5 années précédentes (moyenne $_{5\ ans}$ = 1 195 unités) mais aussi en haut de la moyenne des 30 premières années du programme (moyenne $_{30\ ans}$ = 1 149 unités).

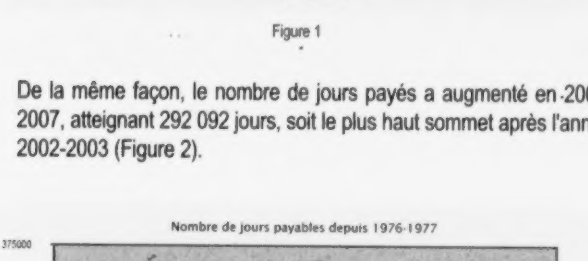


Figure 1

De la même façon, le nombre de jours payés a augmenté en 2006-2007, atteignant 292 092 jours, soit le plus haut sommet après l'année 2002-2003 (Figure 2).

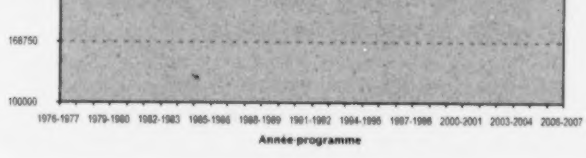


Figure 2

Ce nombre de jours payés se situe légèrement en haut de la moyenne des cinq années précédentes (moyenne $_{5\ ans}$ = 291 639 jours payés).

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris fonctionne en versant une allocation journalière pour les jours passés en forêt et consacrés aux activités traditionnelles de chasse, de pêche et de piégeage ou aux activités accessoires qui sont reliées au mode de vie traditionnelle. Le programme prévoit un maximum de jours payables par adulte et une limite globale pour tous les prestataires de 350 000 jours-personnes par année-programme. En règle générale, la limite annuelle s'élève à 240 jours payables par adulte mais la limite n'excède pas 119 jours si le statut du prestataire est semi-actif et 120 jours pour une nouvelle demande sans année de qualification.

En 2006-2007, les activités en forêt ont représenté 291 212 jours, soit 99,7 % des journées payables. Les autres jours rémunérés ont été les congés de maternité (0,2 %) ainsi que les jours compensés en cas de maladie (0,1 %). Il n'y a eu aucune journée de désastre payée en 2006-2007.

Les activités d'exploitation de la faune et les activités accessoires ne sont rémunérées que si le chasseur ne reçoit pas une autre indemnité pour la même période. En effet, lorsqu'un chasseur reçoit un montant ou un salaire pour une journée (ex. CSST, assurance-emploi, etc.), l'allocation quotidienne n'est pas versée. Dans le cas où ces montants seraient versés au chef de l'unité de prestataires, cette règle a également pour conséquence d'éliminer le paiement de jours dans le bois pour le conjoint. De plus, les jours consacrés aux activités d'exploitation de la faune en excédant du maximum annuel de jours applicable par adulte, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité, ne sont pas pris en considération dans le calcul des prestations.

Les jours identifiés comme « en région éloignée » sont inclus dans le nombre de jours dans le bois mais identifient les jours durant lesquels les chasseurs et piégeurs cris ont utilisé les territoires considérés comme étant plus difficiles d'accès et pour lesquels une allocation supplémentaire est versée. Ces territoires correspondent généralement à des terrains de piégeage situés à plus de 200 km de la communauté s'il y a accès par la route ou dans les autres cas situés à l'extérieur d'un rayon de 50 km. L'année 2006-2007, la cinquième année d'application de cette disposition, indique une légère diminution de jours en région éloignée, passant de 48 390 en 2002-2003, la première année de cette disposition, pour augmenter ensuite à 53 173 jours en 2003-2004, 55 199 jours en 2004-2005, 58 862 jours en 2005-2006, et 54 597 jours en 2006-2007 (Tableau 4).

Les statistiques individuelles révèlent que le nombre moyen de jours payables par unité de prestataires a été de 241 jours en 2006-2007 (Tableau 5) comparativement à 252 jours payables par unité en 2005-2006 et 247 jours en 2004-2005.

Le plus grand nombre de jours payables par unité s'observe dans la communauté de Mistissini (278 jours), suivi de Waswanipi (276 jours), de Oujé-Bougoumou (246 jours) et de Whapmagoostui (245 jours), tandis que la communauté de Nemaska démontre le plus faible nombre de jours par unité, soit 207 jours en moyenne (Tableau 5).

Depuis 2002-2003, le programme a introduit trois nouveaux statuts de participation : semi-actif, absence temporaire et nouvelle demande sans année de qualification. En 2006-2007, une unité de prestataires s'est ajoutée aux autres qui bénéficient des avantages du statut semi-actif, mais aucun prestataire n'a opté pour la possibilité d'une absence temporaire. De plus, aucun prestataire ne s'est prévalu de l'inscription sans année de qualification après avoir complété des études secondaires.

Prestations accordées

Les prestations du programme sont indexées annuellement en fonction du coût de la vie au Québec et le taux est établi selon l'indice d'accroissement en vigueur pour le Régime des rentes du Québec. Les paramètres de calcul employés pour l'année 2006-2007 représentent une majoration de 2,2 % par rapport à 2005-2006 (Tableau 6).

Le montant total des prestations versées aux chasseurs et piégeurs cris s'élèvent à 18 559 207 $. De ce montant, 93,6 % représente les argents versées aux chasseurs et piégeurs cris pour les jours passés en forêt à pratiquer des activités d'exploitation de la faune, incluant l'allocation supplémentaire pour les jours en région éloignée. Cette disposition mise en place en 2002-2003 a d'ailleurs permis le versement d'un montant additionnel de 933 611 $ (5 % du total) aux prestataires du programme (Tableau 7).

Le montant moyen des prestations versées par unité pour toutes les communautés en 2006-2007 se situe à 15 338 $, soit une légère baisse comparativement à la moyenne de 15 573 $ pour l'année 2005-2006.

On observe aussi que les prestations moyennes par unité varient entre 12 681 $ pour la communauté de Nemaska jusqu'à 17 259 $, la moyenne la plus élevée, pour les unités de prestataires de la communauté de Mistissini (Tableau 7). La majorité (65 %) des unités de prestataires reçoit des prestations se situant entre 6 000 $ et 17 999 $ (Figure 3).

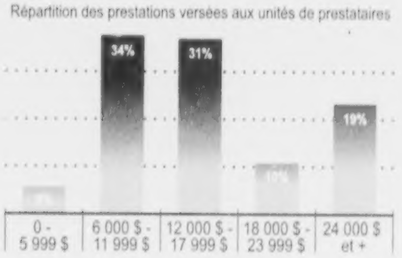


Figure 3

L'importance des prestations du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

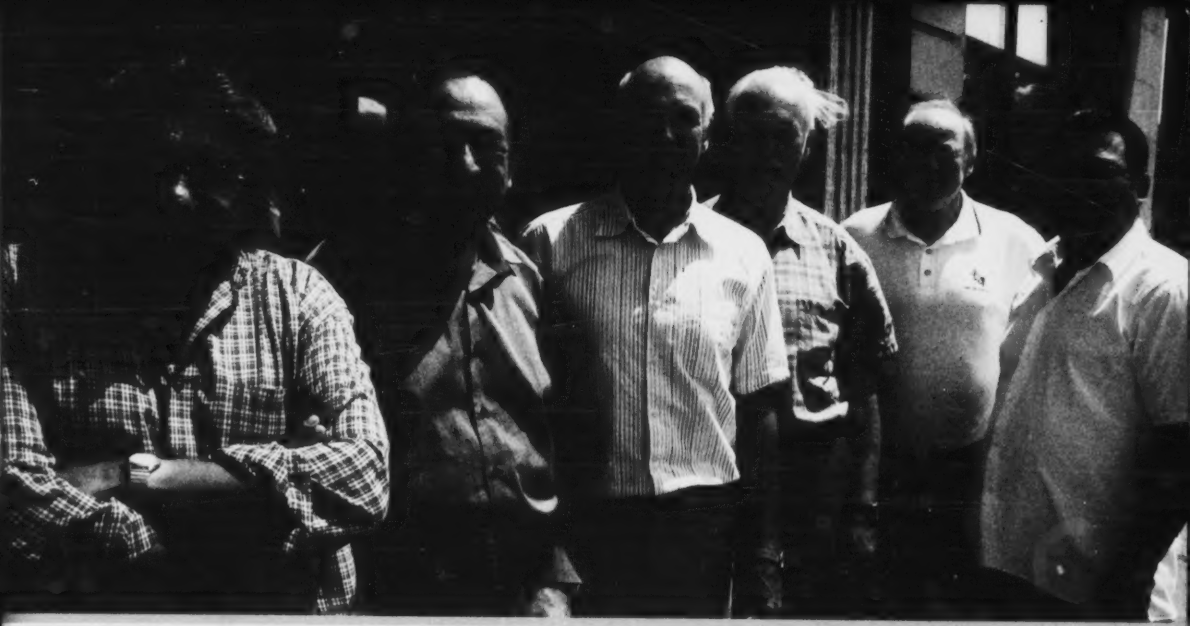
La pratique des activités de chasse, pêche et piégeage entraîne des dépenses d'équipement et de transport élevées. En plus de ces coûts, les chasseurs doivent également continuer à assumer les dépenses reliées au maintien d'une résidence dans leur communauté respective. Plusieurs chasseurs cumulent donc des revenus d'activités traditionnelles, comme ceux obtenus du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, en plus de ceux reliés à des emplois saisonniers afin de s'assurer un revenu annuel suffisant. En 2006-2007, les prestations du programme (18 559 207 $) ont totalisé 75,5 % de l'ensemble des revenus des chasseurs inscrits au programme et la balance, soit 6 001 783 $, provenait des revenus reliés principalement à l'emploi.

Fonds d'assurance

Depuis l'instauration en 2002-2003 des dispositions concernant la création d'un Fonds d'assurance, la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer les activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre peut être en partie compensée. En 2006-2007, le Fonds d'assurance a compensé 215 jours de maladie, mais aucun jour de désastre.

Conclusion

L'année 2006-2007 a marqué la trentième année d'existence du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris. Le présent rapport annuel démontre sans équivoque que le programme est encore très significatif pour les Cris. De plus, le présent rapport démontre que la participation aux activités traditionnelles demeure encore très significative pour les Cris, avec plus de 20 % de la population locale étant inscrite au programme dans certaines communautés. Ceci indique qu'en dépit des changements engendrés par le développement économique et territorial, les activités de récolte en forêt demeurent vitales pour plusieurs familles cries. L'Office continuera donc de poursuivre sa mission avec dévouement et optimisme, comme il en a été fait depuis les trente dernières années.



Message from the Board

We are pleased to present the Annual Report of the activities of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board for the year 2006-2007.

This year marks the 30th Anniversary of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program and we are very proud of the support that we have been able to provide to the Crees that have chosen harvesting activities as a way of life.

During the last thirty years, the Income Security Board has provided more than 400 million dollars in benefits to Cree hunters and trappers. To celebrate the success of the Program, the Board organized, in August 2006, an evening of celebration at the Mistissini Lodge in Mistissini. All staff of the Board as well as guests from the Cree communities took time to reminisce on the important moments and events of the Program. The Board celebrated its past but also looked ahead to the future. The lifestyle of the Cree hunters and trappers is evolving as is the life in Cree communities. Changing environments, increasing work opportunities, improvements in technology, all contribute to the evolution of the harvesting lifestyle. For this reason, the Board has realized that it needs to improve its Program to meet the changing needs of hunters and trappers.

The Board is currently considering the organization of a consultation tour. As always, the Board has only one goal in mind, to improve the delivery of its mission so that Cree hunters and trappers can continue to experience and enjoy the lifestyle and culture of hunting, fishing and trapping activities.

In 2006-2007, the Board also launched a new publication called *The Cree Hunter and Trapper*. This magazine, currently published in January and June of each year, aims to promote, maintain and facilitate the participation of the Cree people in the traditional lifestyle and harvesting activities. It is distributed freely in all Cree communities and available from any of our local offices. The Board is proud of this accomplishment, and wishes to thank the Department of Employment and Social Solidarity for its support to this initiative.

We hope you will enjoy this annual report of activities and as a Board, we remain committed to the success of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program.

George Wapachee • Philip Awashish • Jean-Guy Dugré • Guy Girouard • Gérald Lemoyne • Willie Iserhoff

Message from the Director-general

In 2006-2007, the Cree Hunters and Trappers Income Security Program celebrated this year its 30th year of existence.

From it outset in 1976, it became clear that the Program would play an important role in supporting the people that chose to live on the land. It was also realized that the strength of a program lies not only on its design, but also in its resources. From the beginning, the Board was blessed with many devoted staff. In 2006-2007, we celebrated over 25 years of service for three staff members, Messrs. Peter Shecapio, Jacob Gull and Allen Neacappo. Their contributions in their respective communities of Mistissini, Waswanipi and Chisasibi are held in great respect, and we thank them for their dedication and loyalty. Moreover, many Board members contributed their time and guidance to help steer the Program to where it is today. You will find at the end of our Annual Report the chronological sequence of Board members and senior staff from the very beginning in 1975-1976 to the present. You will find this list very helpful and informative, and you will see that many of the current Board members have been volunteering their time for many years! Not suprisingly, their wisdom served the Board well, and the Program is as strong today as it was 30 years ago.

I hope you enjoy our Annual Report, and I remain at your service should you need additional information.

Sincerely,

Serge Larivière, PhD, MBA
Director-general

The Board

The Cree Hunters and Trappers Income Security Board was established after the signing of the James Bay and Northern Québec Agreement in November 1975. Following the signing of the Agreement, provisions governing the constitution, responsibilities and powers of the Board are found in Section 30 of the said convention as amended by Complementary Agreement No. 15 and the Act respecting the Cree Hunters and Trappers Income Security Board (R.S.Q., c. O-2.1).

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is administered by the Board, a bipartisan organization composed of six members. The gouvernement du Québec and the Cree Regional Authority each appoint three members and are free to establish the length of the appointees' term of office for each appointee. The aforementioned parties take turns appointing the chairman and vice-chairman of the Board. The Board reports annually on its activities to the gouvernement du Québec and to the Cree Regional Authority.

The Board has presently nineteen employees, including fulltime, parttime and occasional staff of whom 13 are stationed in the various Cree communities and six of whom work at the Québec City head office. The staff does not belong to Québec's public service, and the Board sets staff requirements, remuneration standards and scales as well as the other conditions of employment for its personnel. The management position constituting the first level after that of the members is the position of Director-general, with a salary equivalent to that of a senior manager in the civil service.

The members of the Board meet periodically to evaluate and follow up on activities of the Program. In 2006-2007, the members held five regular meetings.

Meeting of the members 2006-2007

August 17, 2006	Mistissini
October 3, 2006	Montréal
December 8, 2006	Montréal
March 8, 2007	Oujé-Bougoumou
June 19, 2007	Montréal

The sums required to pay benefits to Cree hunters and trappers and to cover the Board's administrative operations come from the amounts voted annually by the National Assembly for this purpose. The fiscal year begins on July 1 and the audited financial statements for 2006-2007 indicate that expenses for the year ended on June 30, 2007, totalled $ 20,546,537. Of that amount, close to 91% represents benefits paid to Cree hunters and trappers, while the remaining $1,801,949 covers the operating expenses of the head office and the nine local offices located in the Cree villages.

The Program

The main objectives of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program are to encourage and preserve the traditional way of life of the Cree by providing Cree hunters and trappers with an income guarantee, benefits and other incentives. The Program originated with the James Bay and Northern Québec Agreement (JBNQA) signed on November 11, 1975 and was officially set up in 1976.

The Program is intended for the Cree who reside in Québec and practice wildlife harvesting activities as a way of life. Harvesting activities refer to hunting, fishing and trapping and related activities such as equipment manufacture or repair, trapline preparation and upkeep, processing, transportation and sale of the proceeds of these activities, production of handicrafts, wildlife management, travel, etc.

Program goals have remained unchanged since its inception and, from the outset, the Board has sought to achieve and maintain these objectives despite the many changes that have occurred in the social, economic and wildlife environment of Cree hunters and trappers. An initial review of the Program in 1988 resulted in Complementary Agreement No. 8, introducing, among other things, local committees of Cree hunters and trappers, and the payment of maternity benefits. A second review, much more extensive, led, in 2002, to the signing of Complementary Agreement No. 15, which made considerable changes to the Program that came into force at the start of the 2002-2003 Program-year. However, the original concept, i.e. a program that pays an "annual" income to "families" of trappers, remains the same.

The main provisions governing Program eligibility and benefit calculation are briefly summarized here. The Program provides for an annual family income, but the eligibility of a beneficiary unit or family basically depends on the activities of its head, i.e. the Cree beneficiary who, in keeping with Cree customs, is considered to be the family provider or who is a person at least 18 years of age living alone. However, benefits are calculated by taking the activities of each member of the beneficiary unit into consideration.

Eligibility

For a beneficiary unit to be eligible for the Program, the name of the head must appear on the list of the Local Committee. This list identifies the persons who, according to community custom, practice harvesting and related activities as a way of life in accordance with harvesting traditions and the rules of the community. All Cree communities set up a Local Committee and prepared the list of hunters and trappers within the prescribed time frame.

Under the Program, the head of a beneficiary unit must devote at least 120 days a year to traditional activities in the bush, more time than they spend working at a job and receiving a salary. This requirement must be met the year preceding the application for enrolment, which corresponds to a qualifying year during which no benefits from the Program are paid.

The Program currently provides for two exceptions to this requirement. A person who is 25 years of age or younger and who, the previous year, successfully completed at least Secondary V is eligible for the Program immediately after completing his studies. The second exception concerns beneficiary units that choose to temporarily leave the Program for vocational or job training. At the end of this temporary absence, the unit may re-enrol in the Program without having to complete a qualifying year.

In the first case, these changes were implemented to allow young people to complete their secondary studies and, in the second, to help trappers wishing to acquire further vocational training or different work experience.

Thereafter, heads of families must meet these same requirements every year to maintain the eligibility of their beneficiary unit. However, some exceptions may be made under unusual circumstances.

The Program has different categories of beneficiaries, defining specific provisions for each:

• For new applicants without a qualifying year, a maximum of 120 days is payable the first year they are enrolled in the Program.

• For units who choose to leave the Program temporarily, the bank of sick days accumulated prior to the Temporary Leave is maintained.

• "Semi-active" status is intended for elder beneficiaries who, for various reasons, want to gradually cut back on their harvesting and related activities while remaining enrolled in the Program. To avail themselves of this status, heads of beneficiary units must have a participation experience of at least 15 years in the Program including the last 5 years. In addition, the aggregate of the total number of years in the Program and their age must be at least 80.

Furthermore, when a beneficiary unit is attributed semi-active status, it can choose from two options:

• Receive a lump-sum amount representing 100% of the value of the sick days accumulated by the head and the consort of the beneficiary unit; or

• Retain, for a maximum period of 5 years, its Program eligibility. The eligibility requirements are reduced but an annual maximum of 119 days payable per adult is applied.

To take advantage of the second option, the head of the beneficiary unit must first prove that he is able to practice hunting or fishing activities or related activities at least 20 days in the year, 10 of which are outside the community.

Benefit calculation

Benefits are primarily calculated on the basis of the time devoted to harvesting activities. Indeed, most of the money paid depends on the number of days that adult members of the unit spend in the bush. As a result, families of the same size may have different incomes.

To establish each unit's annual benefits, the Board takes the following factors into account: the amount of time spent hunting, fishing and trapping, the annual income of the unit and the size of the family. Benefits are calculated in two stages. First, an amount is granted for each day spent in the bush by the head and the consort of the beneficiary unit. The Program provides for a maximum of 240, 120 or 119 days payable per adult depending on the beneficiary unit's status. An annual overall maximum of 350, 000 days for all beneficiaries also applies.

Benefits are calculated on an annual basis and are paid in four instalments on or around September 1, January 1, April 1 and June 30. This payment schedule corresponds, as far as possible, to that of the hunters and trappers, reflecting the periods when most of them are in their respective communities.

An additional allowance of 30% of the daily allowance is paid for each day that the adults of a unit spend in an area that is considered "far". Generally, this refers to traplines located outside a 50-km radius of the community or, if accessible by road, beyond a distance of 200 km. This allowance may be granted for a maximum of 180 days for the days spent in the bush between November 1 and April 30. The number of days for which the allowance for far region is paid is limited to 100,000 and is included in the overall limit of 350,000 days. An additional amount, known as the guaranteed basic amount, determined on the basis of the size and income of the unit may be added to the daily allowance in some cases. This additional amount is used to increase the benefits of bigger families or in cases where Program benefits represent the only source of income. The rates used are given in Table 6, which amounts must be reduced by 40% of the unit's net income and 100% of old age security benefits of the Government of Canada. Unless specifically exempted, all amounts received by the members of the unit as income or wages, including daily allowances paid under the Program, are considered income.

Although the basic rule requires that harvesting activities constitute the main way of life of beneficiaries, they can still take part in certain economic activities in the region by working on a seasonal basis to supplement their income. However, the opposite is not allowed, i.e. beneficiaries may not hold a regular job and supplement their income with Program benefits. Furthermore, Program benefits may not be received in addition to benefits under another federal or provincial income security program.

The Program is intended specifically for people who wish to pursue a traditional way of life by providing them with sufficient income to support their families and to guarantee them a measure of economic security that is compatible with conditions prevailing from time to time.

Insurance Fund

(compensation in case of illness or disaster)

Program beneficiaries and the Gouvernement du Québec contribute equally to an Insurance Fund set up to financially compensate beneficiaries for the loss of income resulting from an inability to practice harvesting or related activities due to illness or disaster.

Each adult of a unit accumulates, in an individual bank, sick days granted according to the number of days payable for each Program-year.

In addition to the individual bank, a beneficiary may resort to a communal bank established at an annual maximum of 2,000 days for all beneficiaries.

The communal bank also sets aside 500 days to compensate beneficiaries for a loss of income resulting from a disaster such as flooding or a forest fire that prevents them from practicing their harvesting activities according to their habits.

Activities for the year 2006-2007

Program participation

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is intended exclusively for the James Bay Crees who are beneficiaries of the James Bay and Northern Québec Agreement, reside in Québec and are members of one of the nine Cree communities of Chisasibi, Eastmain, Mistissini, Nemaska, Oujé-Bougoumou, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji and Whapmagoostui.

In June 2007, 15,409 persons were enrolled as members of one of these communities and were entitled to the benefits outlined in the James Bay and Northern Québec Agreement. Of that number, 15,011 were residents of the James Bay Territory, which includes not only the Cree villages but also such towns as Amos, Chapais, Chibougamau, Senneterre and Val-d'Or. A certain number of families enrolled in the Program, particularly members of the Waswanipi community, live outside the Cree villages.

During the Programyear 2006-2007 (Table 1), 1,210 beneficiary units well enrolled on the Program. The composition of the these families reached, in 2006-2007, 1,728 adults (71 %) and 689 children (29 %), for a total of 2,417 persons. The greatest number of beneficiary units occurred in Chisasibi (468 units), followed by Mistissini (146 units) and Waswanipi (143 units) whereas the smallest number of beneficiary units was in Nemaska (31 units). Together, the three communities with the greatest number of beneficiary units, Chisasibi, Mistissini and Waswanipi, make up 62.6% of beneficiary units enrolled on the Program (Table 1).

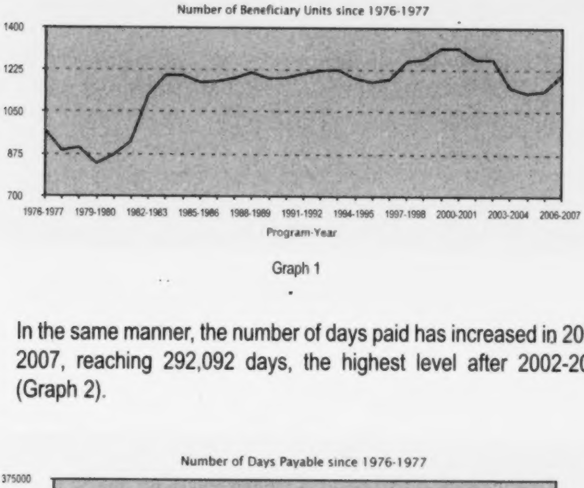
Participation to the Program varies according to the age of the head of the unit. In 2006-2007, 45 % of the heads of beneficiary units were 57 years old or over, whereas 33 % were aged 36 years or less (Table 2). This bimodal trend occurs annually, and suggests that the Program attracts mainly two major groups of participants: those who have consistenly relied on the traditional lifestyle for numerous years, and a second group of youngs adults that experience the traditional lifestyle for a transitory period between their school education and their entry into the work force.

The distribution of age groups within the Cree Hunters and Trappers Income Security Program explains also the number of children per beneficiary units. The majority (78%) of 1,210 beneficiary units do not include children, whereas 7% include 1 child, 5% include two children, 4% include three children and 6% of the units include 4 children or more.

Global participation to the Program, determined by the percentage of residents enrolled, was 16.1% in 2006-2007 (Table 3), compared to 15.2% in 2005-2006 and 15.7% in 2004-2005. Participation in 2006-2007 was greatest in the community of Whapmagoostui (33.1% of residents enrolled on the Program) and Chisasibi (24.7%), whereas the lowest participation rates were observed in Nemaska (7%), Eastmain (8.8%), Mistissini (9.1%) and Waskaganish (9.7%).

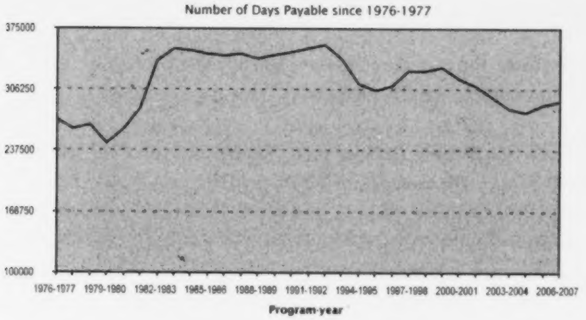
In terms of number of beneficiary units, Program-year 2006-2007 revealed an increase with 1,210 beneficiary units compared to 1,142 units in 2005-2006 (Graph 1).

This number is over the average of the five previous years (average$_{5\ \text{years}}$ = 1,195 units) but also over the average of the first thirty years of the Program (average $_{30\ \text{years}}$ = 1,149 units).



Graph 1

In the same manner, the number of days paid has increased in 2006-2007, reaching 292,092 days, the highest level after 2002-2003 (Graph 2).



Graph 2

The number of days paid is slightly under the average of the five previous years (average$_{5\ \text{years}}$ = 291,639 days paid).

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program grants a daily allowance for days spent in the bush while pursuing traditional activities of hunting, fishing or trapping or related activities. The Program allows a maximum number of days payable for each adult and a global limit of 350,000 person-days for each Program-year for all beneficiaries. For each adult, the maximum number of days payable is 240 days per adult but this limit may not exceed 119 days if the beneficiary is enrolled under the semiactive status or may not exceed a 120 days for a new demand without a qualifying year.

In 2006-2007, 291,212 days in the bush were spent, and this represents 99.7% of all days payable. Other paid days were mainly for maternity leave (0.2%) as well as days for sick leave (0.1%). No days were compensated for disaster in 2006-2007.

Wildlife harvesting and related activities are paid only when they occur in the bush and only if the hunter receives no other compensation for the same period. When a hunter receives an amount or wages for a given day (e.g. workers' compensation, employment insurance, etc.), the daily allowance is not paid. Should these amounts be paid to the head of the beneficiary unit, this rule also eliminates payment of days in the bush for the consort. Moreover, the days spent on wildlife harvesting activities above and beyond the annual maximum applicable per adult, i.e. 240, 120 or 119 depending on the unit's status, are not taken into consideration in the benefit calculation.

The days identified as "far regions" are included in the number of days in the bush but identify the days Cree hunters and trappers used the territories deemed most difficult to access and for which an additional allowance is paid. These territories generally correspond to traplines located more than 200 km from the community where there is highway access or, in other cases, located outside a 50-km radius from the community.

Programyear 2006-2007, the fifth year this special provision, shows a slight decrease in far regions, from 53,173 days in 2003-2004, 55,199 days in 2004-2005, 58,862 days in 2005-2006, and 54,597 days in 2006-2007 (Table 4).

Individuals statistics reveal that the average number of days payable per beneficiary unit was 241 days in 2006-2007, in comparison with 252 days payable per unit in 2005-2006 and 247 days in 2004-2005. The highest average was observed in the community of Mistissini (278 days), Waswanipi (276 days), Oujé-Bougoumou (246 days) and Whapmagoostui (245 days), whereas the community of Nemaska had the lowest average with 207 days payable per beneficiary unit (Table 5).

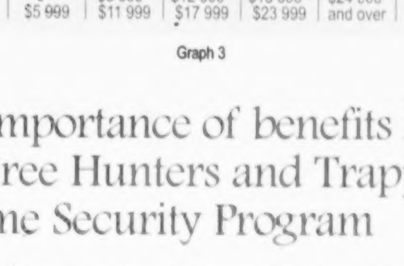
Since 2002-2003, the Program has introduced three new participant categories: semi-active, temporary leave and new demand without a qualifying year. In 2006-2007, one beneficiary unit was added to the number of semi-active unit, but no temporary leave were requested. Moreover, no beneficiary requested to enrol after completing secondary school.

Benefits paid

Program benefits are indexed each year to the cost of living in Québec. The rate is based on the index used for the Québec Pension Plan. The calculation parameters used for 2006-2007 represents an increase of 2.2% (Table 6).

In 2006-2007, benefits paid to Cree hunters and trappers totalled $18,559,207. Of this amount, 93.6% represents sums paid to beneficiaries of the Program for days spent in the bush, including the additional allowance for days spent in far regions. This disposition, established since 2002-2003, enabled the payment of an additional $933,611 (5% of the total) to the beneficiaries of the Program (Table 7).

The average amount paid per beneficiary unit for all Cree communities in 2006-2007 was $15,338, just slightly lower than the average amount paid in 2005-2006 of $15,573. The average of benefits paid per beneficiary unit ranges from $12,681 for the community of Nemaska to $17,259 for the beneficiary units of Mistissini (Table 7). The majority (65%) of beneficiary unit receive annual benefits ranging from $6,000 to $17,999 (Graph 3).



Graph 3

The importance of benefits from the Cree Hunters and Trappers Income Security Program

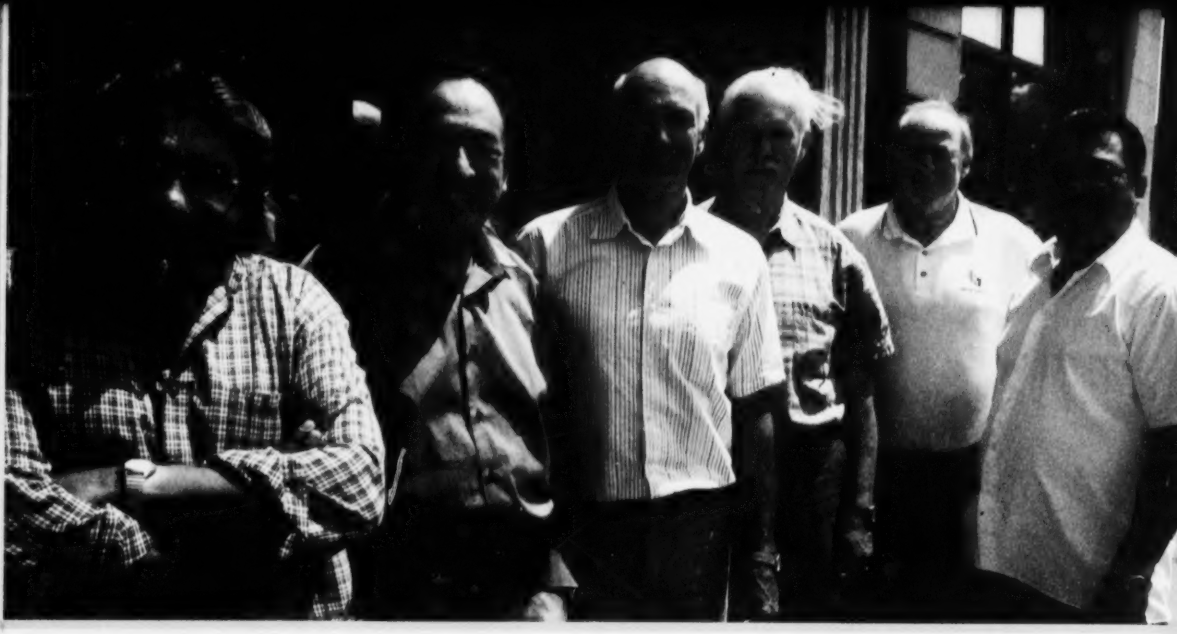
Hunting, fishing and trapping activities entail relatively high equipment and transportation costs. In addition to these expenses, hunters must also continue to pay for maintaining a home in the community. Many hunters combine traditional activities and subsequent benefits paid by the Program with seasonal employment in order to earn sufficient income. In 2006-2007, Program benefits ($18,559,207) represented 75.5% of the total income of beneficiaries enrolled on the Program. The remaining $6,001,783 came primarily from employment.

Insurance Fund

Since the implementation, in 2002-2003, of the provisions regarding the creation of an Insurance Fund, revenue losses occurring because of an inability to carry out the harvesting or related activities due to illness or disaster may be partially compensated. In 2006-2007, the Fund compensated 215 sick leave days while no event constituting a disaster occurred during that Program-year.

Conclusion

Year 2006-2007 marked the 30th year of existence of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program. The present annual report demonstrate that the Program is still very popular, with over 20% of the Cree population enrolled on the Program in certain communities. Despite the changes that occurred in the economic and territorial development, harvesting activities remain vital for Cree families and the Board is proud to pursue its mission with the same dedication and optimism that fueled its operation during the last thirty years.



·ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᐦᒡ ᐅᑎᔥᒧᐧᐃᓂᐧᐋᐤ

ᓈᐢᒌᐧᐹᐦ ᓂᔨᒋᔮᔨᓈᓐ ᒫ ᒌ ᐧᐋᐱᐦᒌᐧᐋᔮᐦᒡ ᐆ ᐋᔑᑯᐠ ᐱᐳᓐᐦ ᑎᑉᐲᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓐ ᐅᐦᒋ ᐆ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᓈᓂᐧᐃᐠ ᐅᑖᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2006-2007.

ᐆ ᐋ ᐱᐳᐦᒡ, ᐋᐅᒃ ᐋ ᑎᐱᐱᔨᒡ 30 ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᑳ ᐃᐢᐱᔑ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᓅᐧᐃᐠ ᓂᒥᐦᒋᐦᐄᑯᓈᓐ ᐆ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᑎᔑᐢᑎᒫᐦᒡ ᒫᐧᑳᓐ ᐋᓂᔮ ᐋ ᐧᐄᒋᐦᐄᑯᐠ ᐄᔨᔨᐅᐠ ᐋᓂᔮ ᐧᐄᐧᐋᐤ ᐋ ᐧᐄᐦ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒋᐦᐅᐠ ᓂᑑᐦᐅᐧᐃᓂᐦᒡ.

ᐆ ᒫᒃ ᓂᐢᑐᒥᑎᓂᐤ ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᐄᔑ ᐹᒋ ᐅᒌᐦᒡ, ᐅᒌᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ, ᐧᐃᐢᒌᐦ 400 ᒥᓂᔥᓐ ᓵᐢ ᒌ ᐃᐢᐱᔑ ᒫᑎᓂᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᐧᐃᐠ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐠ ᐅᐦᒋ ᐋᓂᔮ ᐋ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᐠ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ. ᐋᓐ ᐋ ᒌᐦᑳᔮᐱᐦᒌᑭᓂᐧᐃᐠ ᑳ ᐃᐢᐱᔑ ᓂᐦᐄᐱᔨᒡ ᐆ ᐋᐱᑎᔑᐧᐃᓐ, ᐊᓂᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᐦᒡ ᒌ ᐧᐄᐱᔨᐦᒌᐅᐠ ᐋ ᒥᑯᓵᓂᐧᐃᔨᒡ ᐊᓂᒌᐦ ᒥᐢᑎᔨᓃᐦᒡ ᒫᐧᑲᐠ ᐅᐦᐱᐦᐆᐲᔨᒧ 2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᔨᒡ. ᐋᐅᑯᓂᐠ ᑳ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐠ ᐊᓂᒌ ᒥᔨᐧᐋ ᑳ ᐋᐱᑎᔑᐢᑎᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᑭᔮᐦ ᐱᐢᒡ ᐋᐧᐋᓂᒌ ᒌ ᓂᑑᒫᑭᓂᐧᐃᐧᐃᐠ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᒌᐦ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᒑᐧᐃᓐᐦ ᑭᔮᐦ ᐋᔦᐧᐃᒃ ᑳ ᒌᐧᐋᒋᔅᒋᔨᒡ ᐋᓂᔮ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔨᔨᒡ ᐊᓂᒌᐦ ᐄᔑ ᐅᒌᐦᒡ ᐅᐦᒋ ᐋᓂᔮ ᓈᐢᒡ ᐋ ᒌ ᒥᐢᑎᒫᐅᓂᔨᒡ ᒫᐧᑳᔨᐤ ᑳ ᐃᔅᐱᔨᔨᒡ ᐅᑎᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ. ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᐦᒡ, ᐋᔦᐧᐃᒃ ᑳ ᒍᒋᒐᔨᐦᑎᒥᐦᐄᑯᐠ ᐋᓂᔮ ᑳ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᔨᒡ ᐊᓂᒌᐦ ᐄᔑ ᐅᒌᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᓅᐧᐃᐠ ᒥᐧᔮᔨᐦᑎᒥᐦᐄᑯᐠ ᐊᓂᒌᐦ ᐄᔑ ᓃᐢᒋᒥᐦᒡ ᐋ ᐃᒋᐱᐠ. ᐋᓂᔮ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐠ ᐅᐱᒫᑎᓯᐧᐃᓂᐧᐋᐤ, ᓈᓈᒥᒌᐢ ᐃᔨᐦᒡ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᐊᓂᒌᐦ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᒑᐧᐃᓂᐦᒡ. ᐋᓐ ᒫᒃ ᑭᔮᐦ ᐃᔨᐦᒡ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᐦᒌᑭᓂᐧᐃᐠ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌ, ᑭᔮᐦ ᐋ ᐋᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᐠ ᒫ ᒌ ᐋᐱᑎᓰᐠ, ᑭᔮᐦ ᐋᓐ ᐋ ᐊᑎ ᐅᐢᑳᐠ ᒫᐧᑳᓐ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᒌᑭᓂᐧᐃᐠ, ᐋᐅᒃ ᒥᔨᐧᐋ ᐧᐋᒥᐦᐄᐧᐋᐱᔨᒡ ᐋᓐ ᐃᔨᐦᒡ ᒫ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐋ ᐄᔑ ᓂᑑᐦᐅᓈᓂᐧᐃᐠ. ᐋᐅᒃ ᒫᒃ ᑳ ᐃᒋᔨᐦᑎᒫᐦᒡ ᐅᑎᐦ ᓂᔮᓐ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᒫᐦᒡ ᐋᑯᐢ ᐊᑎᑐ ᒫ ᓂᐦᐄᐱᔨᐦᑐᒥᐦᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐠ ᐊᓂᔮ ᐧᐄᐧᐋᐤ ᐃᔨᐦᒡ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐠ ᒫᐧᑳᔨᐤ ᐋ ᐅᑎᑎᐦᐆᑯᐠ. ᒫᐧᑲᐠ ᒫᒃ ᓂᐧᐋᔑᐸᔨᐦᒑᓈᓐ ᒫ ᐧᐄᐱᔨᐦᒌᔮᐦᒡ ᐋ ᓂᑑᑯᐧᑳᒋᐢᒫᒧᔮᐦᒡ ᒑᓂᒌᐦ ᐊᑎᑐ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᓂᐦᐄᐱᔨᐠ ᐆ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ. ᐅᑎᐦ ᒫᒃ ᓂᔮᓐ ᐋ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᒫᐦᒡ, ᒨᐢ ᐹᔨᑯᓐ ᒫᐧᑳᓐ ᐋ ᒋᔅᒋᔨᐦᑎᒫᐦᒡ, ᐋᐅᒃ ᐋᓐ ᐊᑎᑐ ᒫ ᒌ ᓂᐦᐄᐱᔨᐠ ᐋ ᐄᔑ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐠ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐠ ᐋᓂᔮ ᐧᐄᐧᐋᐤ ᐋ ᐧᐄᐦ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒋᐦᐅᐠ ᐋ ᓂᑑᐦᐅᐠ, ᐋ ᓅᑎᒫᓭᐠ ᑭᔮᐦ ᐋ ᓂᑐᐃᔦᐧᐃᓈᐠ.

ᐋᓐ ᒫᒃ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐊᓂᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᐦᒡ ᒌ ᒋᐦᒋᐱᔨᐦᒌᐅᐠ ᑎᑉᐲᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓂᔨᐤ, ᓂᑑᐦᐆ ᐋᔨᔨᐤ ᑳ ᐃᔑᓂᐦᑳᓲᐠ. ᐆ ᒫᒃ ᑎᑉᐲᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓐ, ᐋᐅᒃ ᒫᔨᓂᐦᐄᑭᓂᐧᐃᐠ ᐋᔑᑯᐠ ᒋᓵᔨᑯᓂᐦᐄᔨᒧ ᑭᔮᐦ ᒧᔕᐧᐋᐦᔮᐅᐦᐄᔨᒧ, ᑭᔮᐦ ᐋᐅᒃ ᐋ ᐧᐄᐦ ᐱᑯᐦᒌᑭᓂᐧᐃᐠ ᒫ ᒌ ᓃᑳᓂᐢᒌᑭᓂᐧᐃᐠ ᑭᔮᐦ ᒫ ᒌ ᓈᑭᑐᐧᐋᔨᐦᒌᑭᓂᐧᐃᐠ ᑭᔮᐦ ᒫ ᒌ ᓂᐦᐄᐱᔨᐦᒌᑭᓂᐧᐃᐠ ᓂᑑᐦᐅᐧᐃᓂᐦᒡ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒋᐦᐅᐠ ᐄᔨᔨᐅᐠ. ᔖᐦᒫ ᐃᑎᔑᐦᐄᑭᓂᐤᐦ ᐅᐦᐄ ᑎᑉᐲᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓐᐦ ᐊᓂᒌᐦ ᒥᔨᐧᐋ ᐋᔨᔨᐤ ᐃᐦᒑᐧᐃᓐᐦ ᑭᔮᐦ ᐋᑯᑎᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᑎᓂᑭᓂᐧᐃᐠᐦ ᐊᓂᒌᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐠ ᐅᒥᔨᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐧᐋᐦᒡ. ᓅᐧᐃᐠ ᒫᒃ ᒥᐦᒋᐦᐄᑯᐠ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᐦᒡ ᐅᔮ ᑳ ᐄᔑ ᐱᑯᐦᒌᐠ, ᑭᔮᐦ ᐋᔦᐧᐃᒃ ᐋ ᐧᐄᐦ ᓂᐢᑯᒫᐠ ᐊᓂᔮᐦ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᔨᐤ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓐᐦ ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᒑᔨᐦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔨᐤ ᑭᔮᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒋᐦᐅᓈᓂᐧᐃᔨᐠ ᐅᐦᒋ ᐋᓂᔮ ᑳ ᐄᔑ ᐧᐄᒋᐦᒑᔨᐦ ᐅᔮ ᑳ ᐄᔑ ᒋᐦᒋᐱᔨᐦᒌᑭᓂᐧᐃᔨᐠ ᑎᑉᐲᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓂᔨᐤ.

ᓂᐱᑯᔮᔨᐦᒑᓈᓐ ᒫᒃ ᒫ ᒥᐧᔮᔨᐦᑎᒥᐦᐄᑯᔮᒃ ᐆ ᐋᔑᑯᐠ ᐱᐳᓐᐦ ᑎᑉᐲᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓐ ᐅᐦᒋ ᐋᓐ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᓈᓂᐧᐃᐠ ᐅᑎᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᑭᔮᐦ ᒑᓐ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᐠ ᐊᓂᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᐦᒡ, ᐋᐅᒃ ᒫ ᒋᔅᒋᔨᔮᒃ ᐋᑳ ᒫ ᐹᓂᐦᒌᔮᐦᒡ ᐋᓐ ᒫ ᐅᐦᒋ ᓂᐦᐄᐱᔨᐠ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒥᐱᔨᐠ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ.

George Wapachee • Philip Awashish • Jean-Guy Dugré • Guy Girouard • Gérald Lemoyne • Willie Iserhoff

ᐅᒥᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔮᐦᑖᑦ ᐅᑎᔮᒧᐃᐧᓐ

ᐊᓐ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ ᐋ ᐱᐳᐦᒡ, ᐋᐅᒄ ᑳ ᑎᐱᐱᔮᒡ 30 ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ ᐆ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ. ᐊᓂᑎᐦ ᒫᒃ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔮᒡ 1976 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ, ᐋᐅᒄ ᑖᐧᐋᐦᒡ ᑳ ᓂᔥᑑᓈᑯᐦᒡ ᓈᔥᒡ ᒑ ᒋᔥᑎᒫᐅᐦᒡ ᐆ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐊᓂᔮ ᒑ ᒌ ᐧᐄᒋᐦᐄᑯᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᐧᐄᐧᐋᐤ ᐋ ᐧᐄᐦ ᐄᔑ ᐱᒫᒋᐦᐅᒡ ᐊᓂᑖᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᔅᒌᐦᒡ. ᐋᐅᒄ ᒫᒃ ᑳ ᐄᔑ ᒋᔅᒐᔮᐦᑖᑯᐦᒡ ᐆ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ, ᑖᐹ ᓂᒦᔮᐅᑎᐦ ᒥᒄ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒥᔥᑯᐧᐋᒡ ᐊᓐ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒥᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ, ᐋᑯᑎᐦ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᐅᐦᒋᐱᔮᒡ ᒑ ᒌ ᐅᐦᒋ ᒥᔥᑰᑳᐳᐧᐃᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᒌ ᓈᔥᒡ ᐋ ᑭᔅᒋᐦᐅᒡ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᑎᔑᔥᑎᐦᒡ. ᐃᔅᐱᓐ ᒫᒃ ᐊᓐ ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔮᒡ, ᑭᔮᐧᐹ ᓄᐧᐃᒡ ᑳ ᒥᐦᒫᑎᒡ ᓈᔥᒡ ᐋ ᑭᔅᒋᐦᐅᒡ ᐋᐱᑎᓰᓯᐅᒡ ᐅᔮ ᐋ ᐋᐱᑎᔑᔥᑎᐦᒡ. ᐆ ᒫᒃ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ ᐋ ᐱᐳᐦᒡ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐊᓂᒌ ᐲᑎᕐ ᓭᐦᑳᐯᐤ, ᒫᑲᑉ ᑲᓪ ᑭᔮᐦ ᐊᓛᓐ ᓈᐦᐄᑳᐳ ᑳ ᐅᑎᐦᒋᐱᔮᔮᒡ ᐧᐃᔥᑖᐦ 25 ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐋᐱᑎᓰᒡ ᐅᑎᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ. ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐱᒋᔅᑎᓃᓯᒡ ᐅᑖᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐧᐋᐦᒡ ᐊᓂᑖᐦ ᒥᔅᑎᓯᓃᐦᒡ, ᐧᐋᔨᐧᐊᓂᐲᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᒋᓵᔨᐲᐦᒡ, ᓄᐧᐃᒡ ᒥᔥᑏᐦ ᒋᔥᑖᔮᐦᑖᑯᓂᔮᐤ. ᓂᐧᐄᐦ ᓂᔅᑯᒫᓈᓂᒡ ᒫᒃ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᓈᔥᒡ ᒥᔥᑏᐦ ᐋᐱᑎᔑᔥᑎᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᒋᔥᑖᔮᐦᑎᒧᐧᐋᑯᐱᓈ ᐅᑖᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐧᐋᐤ. ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᑭᔮᐦ ᑳ ᐊᔥᑎᐱᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᓃᑲᓂᐱᔥᑎᐦᒡ, ᒥᔥᑏᐦ ᒌ ᐧᐄᒋᐦᑖᐅᒡ ᐅᔮ ᒐ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔮᔮᒡ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᑭᔮᐦ ᐧᐄᐧᐋᐤ ᒌ ᓂᐦᐄᐱᔮᐦᑖᐅᒡ ᐅᑎᐦ ᐅᔮ ᐊᓄᐦᒡ ᓵᔥ ᐋ ᐄᔑ ᐃᐦᑎᑯᓂᔮᒡ. ᐅᑎᐦ ᒫᒃ ᒫᐦᒋᒡ ᒥᓯᓃᐦᐄᑭᓂᐦᒡ, ᐋᑯᑎᐦ ᒐ ᐧᐋᐱᐦᑎᒫᒄ ᐋ ᒥᓯᓈᓯᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐊᔥᑎᐱᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᓃᑲᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᒌ ᐅᒥᒫᐅᒡ ᐃᔅᐱᓐ ᐊᓐ ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔮᒡ 1975-1976 ᐲᐦᐊᒻ ᐆ ᐊᓄᐦᒡ ᐋ ᐱᐳᐦᒡ. ᑭᔮᐧᐹ ᓄᐧᐃᒡ ᒥᔥᑏᐦ ᒐ ᒋᔅᒐᔮᐦᑏᑯᔮᒄ ᐅᒌ ᐋ ᒥᓯᓈᓯᒡ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᑭᔮᐦ ᐋᐅᒄ ᒐ ᐧᐋᐱᐦᑎᒫᒄ ᐅᒌ ᐊᓄᐦᒡ ᐋ ᐊᔥᑎᐱᒡ ᐅᑎᐦ ᑳ ᓃᑲᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᐧᐄᐧᐋᐤ ᓵᐦᒐ ᐋ ᐱᒋᔅᑎᓃᓯᒡ ᐅᔮ ᒐ ᐄᔑ ᐧᐄᒋᐦᑖᒡ ᓵᔥ ᒥᐦᒐᑐ ᐱᐳᓐᐦ. ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᑭᒐᐦᑖᐅᐧᐋᔮᐦᑎᒡ, ᐋᔨᐧᐃᒄ ᓈᔥᒡ ᒥᔥᑏᐦ ᐧᐋᒋᐦᐄᐧᐋᐱᔮᔮᒡ ᐅᔮ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔮᔮᒡ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ. ᑭᔮᐦ ᐋᐅᒄ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᓈᔥᒡ ᐋ ᔫᐦᒋᑳᐳᐧᐃᒡ ᐆ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᒧᔮᒻ ᐊᓂᑖᐦ ᑳ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐅᔥᑭᒡ ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔮᒡ 30 ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᐄᔑ ᐹᒋ ᐅᑖᐦᒡ.

ᓂᐱᑯᓵᔮᐦᑖᓐ ᒐ ᒥᐧᓵᔮᐦᑎᒫᒄ ᐋ ᐊᔮᒥᐦᑖᓵᒄ ᐆ ᐋᔑᑯᒻ ᐱᐳᓐᐦ ᑎᐹᒋᒎᓯᓂᐦᐄᑭᓐ, ᑭᔮᐦ ᐋᐅᒄ ᒐ ᒋᔅᒋᓯᔮᒄ ᒎᔥ ᐋ ᐃᐦᑖᔮᓐ ᐧᑳᐧᓵᓐ ᐃᐦᑎᑯᐦᒐ ᒐᐧᑳᓐ ᐊᑎᑐ ᐋ ᐧᐄᐦ ᓂᑐᒋᔅᒐᔮᐦᑎᒫᒄ.

ᐋᐅᒄ ᓃᔮ ᑯᔮᔅᒄ ᐋ ᒥᓯᓂᐦᐋᒫᑎᑯᒡ,

ᔅᕐᔥ ᓛᕆᕕᔦᕐ, ᓂᑐᐦᑯᔮᓐ, ᑳ ᑎᐹᔮᐦᑎᑊ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔮᐤ ᐋ ᒌ ᒋᔅᑯᑎᒫᓯᑦ
ᐅᒥᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔮᐦᑖᑦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔮᐤ

ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ

ᐊᓐ ᓂᑐᐦᐆ ᓅᐦᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᐨ, ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔥᐟ ᓈᓈᓛ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓂᐎᐡ ᒣᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮᐦ ᒌᐗᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒎᐎᓐ ᐊᓐ ᑭᔅᑭᑎᓂᐲᓯᐣ 1975 ᑳ ᐃᔅᐱᔥᐟ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᔅᑯᒎᐎᓐ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓂᐎᐡ, ᐋᑯᑎᐦ ᐋ ᐑᓯᓈᒌᐡ ᐅᒑᐱᑎᓰᐎᓂᐙᐤ ᐊᓂᒌ ᑳ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᐡ ᓂᑐᐦᐆ ᓅᐦᔮᓐᐦ. ᐋᑯᑎᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐑᓯᓈᒌᔥᐟ ᐱᒋᔅᑭᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 30 ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒣᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮᐦ ᒌᐗᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒎᐎᓐ ᑭᔮᐦ ᐋᑯᑎᐦ ᐋ ᐑᓯᓈᒌᔥᐟ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᐋᓂᔅᑰᓯᓈᒌᐡ ᓂᔅᑯᒎᐎᓐ 15 ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐎᓃᐗᐎᓐ ᓚ ᐄᔑ ᑭᓂᐙᐱᐦᒉᑭᓂᐎᐡ ᓂᑐᐦᐆ ᓅᐦᔮᓐ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᒉᑭᓂᐎᐡ ᑳ ᐃᔑᓂᐦᑳᒌᐡ (R.S.Q., c. O-2-1).

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᑐᐦᐆ ᓅᐦᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᐨ, ᐋᐅᑯᓂᐡ ᐸ[illegible]ᒌᐡ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᓂᒎᔥ ᑯᑎᒃᐦ ᑳᒫᐱᓃᐦ ᐅᐦᒋ ᐎᓃᒥᑰᐡ, ᓂᑯᒐᔥᐡ ᒫᒃ ᐃᑎᓅᐡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ. ᐊᓐ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔥᒋᒫᓯᐤ ᑭᔮᐦ ᐄᔥᔥᐤ ᑎᐹᔥᒋᒫᓯᐤ, ᒑᐱᔥᑯᓐ ᓂᔥᑐ ᐅᔮᔥᒫᐅᐡ ᐊᐗᔥᐤᐦ ᓚ ᐊᔥᑎᐱᔥᐡᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᐑᐗᐤ ᐊᓂᒌ ᑎᐹᔥᒋᒫᓯᐅᐡ ᐆᔮᔥᑎᔫᐡ ᒑᓐ ᓚ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᒑᐱᑎᓯᔥᐦ ᐊᓂᔮᐦ ᐊᐗᐋᔥᐤᐦ ᑳ ᐆᔮᔥᒫᐡ. ᐅᒌ ᒫᒃ ᓃᐙ ᑎᐹᔥᒋᒫᓯᐅᐡ, ᒫᒌᔥᑯᐡ ᐅᔮᔥᒫᐅᐡ ᐊᐗᐋᔥᐤᐦ ᓚ ᐅᒋᒫᐅᔥᐦ ᑭᔮᐦ ᓚ ᐅᐦᒋ ᒑᐦᒋᔥᑭᐗᔥᐦ ᐊᓂᔮᐦ ᐅᒋᒫᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᐅᔮ ᐋ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᒥᔥᐦ. ᐋᔑᑯᐡ ᐱᐳᓐᐦ ᒫᒃ ᐅᔑᐦᒑᐅᐡ ᐅᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᑎᐸᒋᒎᓯᓂᐦᐄᑭᓂᔥᐤ ᐋ ᒥᔮᐡ ᐊᓂᔮᐦ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔥᒋᒫᓯᐤᐦ ᑭᔮᐦ ᐄᔥᔥᐤ ᑎᐹᔥᒋᒫᓯᐤᐦ ᓚ ᒌ ᐗᐱᐦᑎᒥᔥᐦ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔥᐟ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔥᐦᒌᐡ ᓂᑐᐦᐆ ᓅᐦᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᐡ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᓯᓈᓱᐡ ᒫᐦᒋᐡ ᐅᔮ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓂᔥᐤ ᐊᓂᒌ ᐊᔥᑎᐱᐡ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᒌ ᐅᒋᒫᐅᐡ ᐅᔮ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᐅᒑᐦ ᓂᔥᑐᒥᑎᓂᐤ ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᐄᔑ ᐸᒋ ᐅᒑᐦᒡ.

ᒫᐗᒡ ᒫᒃ ᐸᔥᑯᔥᒉᐅᐢᐸ ᐃᑎᔑᔥᐤᐦ ᐅᒑᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐙᐤᐦ ᐅᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᐋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᔥᐦ ᓂᑐᐦᐆ ᓅᐦᔮᓐᐦ, ᐱᔥᐡ ᐊᓂᒌ ᑳᒋᐡ ᐋᐱᑎᓰᐅᐡ, ᑭᔮᐦ ᐱᔥᐡ ᓂᔮᓂᑯᑐᓐᐦ ᐋᐱᑎᓰᐅᐡ, ᑭᔮᐦ 13 ᐃᑎᓃᐎᐡ ᐊᓂᒑᐦ ᔮᐱᑎᓯᔥᐡ ᐄᔥᔥᐤ ᐃᐦᒌᐎᓂᐦᐡ ᑭᔮᐦ ᓂᑯᒐᔥᐡ ᔮᐱᑎᓯᔥᐡ ᐊᓂᒑᐦ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐦᐡ ᐊᓂᒑᐦ ᑯᐯᒃ ᓯᒌ. ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᐋᐱᑎᓰᓯᐅᐡ, ᓂᒎᔥ ᐃᔑᓈᑯᓂᔥᐤ ᐋ ᐊᑐᔅᑭᐗᐡ ᐊᓂᔮᐦ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔥᒋᒫᓯᐤᐦ. ᐊᓂᒌ ᐑᐗᐤ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᐆᔮᔥᑎᔫᐡ ᒑᓐ ᓚ ᐄᔑ ᓂᑐᐗᔥᒉᑯᓯᔥᐦ ᐋᐱᑎᓰᓰᐅᐦ ᓚ ᐄᔑ ᑭᔅᒋᐦᐆᔥᐦ ᐅᒑᐱᑎᓰᐎᓂᔥᐤ, ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᓚ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᑎᓯᔥᐦ ᐋᐱᑎᓰᓰᐅᐦ ᑭᔮᐦ ᒑᓐ ᓚ ᐃᔥᐱᔑ ᐄᔅᑯᐱᔥᔥᐡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐅᑎᓲᐨ ᐋᐱᑎᓰᓰᐤ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᓚ ᐃᔑᓈᑯᓂᔥᐡ ᐅᒑᐱᑎᓰᐎᓂᔥᐤ. ᐊᓐ ᒫᐅᐡ ᐋ ᓃᑳᔮᔥᒉᑯᓯᐨ ᐋᐱᑎᓰᓰᐤ, ᐋᐅᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᔥᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔥᐦᒉᐨ, ᑭᔮᐦ ᐋᐅᐦ ᓂᐦᐊᐤ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᑎᓲᐨ ᒍᔮᐡ ᐊᓐ ᐋᐱᑎᓲᐤ ᐅᒋᒫᐤ ᐊᓂᒑᐦ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔥᒋᒫᓯᔫᓈᐦᐡ ᐋ ᐋᐱᑎᓲᐨ ᐊᐗᓐ.

ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ, ᐋᔅᑯ ᓂᔥᑐᔥᐅᐡ ᐋ ᐗᐋᐱᐦᑎᐦᒡ ᐋ ᐃᔅᐱᔥᔥᐡ ᐅᔮ ᐋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᔥᐦ ᓂᑐᐦᐆ ᓅᐦᔮᓐᐦ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᐡ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᒑᐱᑎᓰᐎᓂᐗᐦᒡ. ᓂᔮᔮᐤ ᑎᐦᒑᐤ ᒌ ᓂᔥᑐᔥᐅᐡ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᐅᔮ 2006-2007 ᑳ ᐱᐳᓂᔥᐡ.

ᑳ ᓂᔥᑐᔥᐡ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ 2006-2007	
ᐅᔅᐱᐦᐆᐲᓯᐣ 17, 2006	ᒥᔅᑎᓯᓂ
ᐎᐢᑯᐲᓯᐣ 3, 2006	ᒫᓅᔮᐤ
ᒥᑯᐢᒋᔑᑭᓂᐲᓯᐣ 8, 2006	ᒫᓅᔮᐤ
ᒥᒋᔒᐲᓯᐣ 8, 2007	ᐅᔅᑌᐳᑯᒧ
ᒍᐢᐗᐦᔕᐅᐲᓯᐣ 19, 2007	ᒫᓅᔮᐤ

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓅᔮᓐ ᐋ ᑎᐸᐦᐊᒧᐙᑭᓂᐎᐡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔥᔥᐅᐡ ᑭᔮᐦ ᐊᓐ ᓚ ᒌ ᑎᐸᐦᐄᑭᓂᐎᐡ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔥᐦᒉᑭᓂᐎᔥᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᒄᐦ, ᐋᐅᐦ ᐋ ᐆᔮᔥᑎᐦᒃ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔥᒋᒫᓯᐤ ᓚ ᐃᔅᑎᑎᔥᔥᐦ. ᐋᔑᑯᐡ ᐱᐳᓐᐦ ᐆᔮᔥᑎᒍᐡ ᐅᔮ ᓚ ᐃᔅᑎᑎᔥᔥᐦ ᓅᔮᓐᐦ. ᐊᓐ ᓅᔮᓐ ᐋ ᑭᓂᐋᐱᒫᑭᓂᐎᐨ ᐹᔥᐤ ᐱᐳᓐᐦ, ᐋᑯᑎᐦ ᐗᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔥᐡ ᐱᔥᑯᐲᓯᐣ 1, ᐅᐦᐄ ᒫᒃ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ ᐋ ᐑᓯᓈᓯᐨ ᑳ ᐃᔅᐱᔥᐨ ᓅᔮᓐᐦ ᐹᔥᑯᐳᓐᐦ ᐆ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔥᐟ, ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐊᑎ ᐄᔥᐗᑳᐱᔥᐡ ᒍᐢᐗᐦᔕᐅᐲᓯᐣ 30, 2007, ᐋᐅᐦ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᒃ $20,546,537 ᒫᒨ ᐊᓐ ᓅᔮᓐ ᐹᔥᐦ ᐱᐳᓐᐦ. ᐆ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᒃ ᓅᔮᓐ, ᒫᑲᐨ 91% ᐊᓐ ᐋ ᒌ ᐅᐦᒋ ᑎᐸᐦᐊᒧᐙᑭᓂᐎᐡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔥᔥᐅᐡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔥᑯᐱᔥᐨ $1,801,949 ᐋᐅᐦ ᐊᓐ ᑳ ᐅᐦᒋ ᑎᐸᐦᐄᑭᓂᐎᐡ ᐋ ᐱᒥᐱᔥᐦᒌᑭᓂᐎᐡ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᒄ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᒄᐦ ᐊᓂᒑᐦ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᑯᐦᐡ ᐹᔥᑯᔥᒑᐤ ᐄᔥᔥᐤ ᐃᐦᒌᐎᓐᐦ.

ᐋ ᐱᒥᐱᔫᐦᐋᑭᓂᐍᐨ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ

ᐆ ᐚᐦᒋ ᐱᒥᐱᔫᓬ ᐋᐱᑎᓲᐏᓐ ᐋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐍᐨ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ, ᐋᑯᑎᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐑᒋᐦᒐᑭᓂᐍᐢ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑐᐏᓐ ᑮᔮᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐑᒋᐦᐋᑭᓂᐍᐢ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐅᐢ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᓈᔮᓐᐦ ᒫ ᒥᔮᑭᓂᐍᐢ ᑮᔮᐦ ᐊᓂᔮᐦ ᓂᓈᐦᑯ ᒫ ᐄᔑ ᐑᒋᐦᐋᑭᓂᐍᐢ. ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔫᓬ ᐆ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᒥᔨᓂᐦᐆᔨᓈᓂᐍᐢ ᒉᐃᒥᐢ ᐯᐃ ᑮᔮᐦ ᒌᐚᑎᓐ ᑯᐯᐤ ᓂᐢᑯᒨᐏᓐ ᐊᓂᑎᐦ ᑭᐢᑭᑎᓂᐲᓯᒧ 11, 1975 ᑳ ᐃᐢᐱᔫᓬ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᒋᐦᒋᐚ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔫᓬ 1976 ᑳ ᐃᐢᐱᔫᓬ.

ᐆ ᒫᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ, ᐋᐅᑯᓂᓬ ᐄᔨᔫᐅᓬ ᒫ ᒌ ᐊᐱᒋᐦᐋᓬ ᐲᐦᓬ ᑯᐯᐤ ᐊᐢᒌᐦᓬ ᐋ ᐑᒋᓬ ᑮᔮᐦ ᐊᓂᒌ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔪᓬ ᑮᔮᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐗᐦ ᐅᐦᒋ ᐱᒃᐢᒋᐦᐅᓬ. ᐊᓐ ᒫᐤ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᓈᓂᐍᐢ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐋ ᓂᑑᐦᐆᓈᓂᐍᐢ, ᐊ ᓅᑎᒫᐢᓂᐍᐢ ᑮᔮᐦ ᐋ ᐍᓂᐦᐄᒫᓂᐍᐢ ᑮᔮᐦ ᒫᐤ ᐊᓐ ᑯᑎᑊ ᒫᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑎᐦ ᓂᑑᐦᐅᐍᓂᐦᓬ ᐋ ᐊᑎ ᐊᔥᒋᐱᔫᓬ. ᐱᑯᓂᒫ ᐋ ᐅᔑᐦᒐᑭᓂᐍᐦᓬ ᑮᔮᐦ ᐋ ᐚᔥᒐᑭᓂᐍᐦᓬ ᓂᑑᐦᐆᐗᑭᓐᐦ, ᐋ ᔮᐢᑯᔫᐦᑑᒐᑭᓂᐍᐢ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌ ᑮᔮᐦ ᐋ ᓈᑭᑎᐚᔫᐦᒐᑭᓂᐍᐢ, ᐋ ᒥᔦᐦᑭᑭᓂᐍᐢ ᓂᑑᐦᐅᐏᓐ ᐊ ᒌ ᓂᐱᐦᒐᑭᓂᐍᐢ, ᐊ ᐊᒐᐙᓂᐍᐢ ᒫᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐆᐍᓂᐦᓬ ᐋ. ᐅᐦᒋᐱᔫᓬ, ᐊ ᐅᔑᐦᒐᑭᓂᐍᐢ ᒫᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐆᐍᓂᐦᓬ ᐋ ᐅᐦᒋᐱᔫᓬ, ᐋ ᓈᑭᑎᐚᔫᐦᒐᑭᓂᐍᐢ ᓂᑑᐦᐆᐏᓐ, ᐋ ᐹᐱᒥᓈᓂᐍᐢ, ᑮᔮᐦ ᑯᑎᓬ ᒫᑳᓐ.

ᐅᔥᑭᓬ ᒫᐤ ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔫᓬ ᐆ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᒐᑭᓂᐤ, ᓂᒧᔫ ᐅᐦᒋ ᐊᐦᒥᓈᑯᐦᒐᑭᓂᐤ ᐊᓐ ᒫᑳᓐ ᐚᐦᒋ ᒌ · ᒋᐦᒋᐱᔫᐦᒐᑭᓂᐍᐢ ᐆ ᐚᐦᒋ ᐃᐦᑎᑯᐦᓬ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐍᐨ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ. ᑮᔮᐦ ᐊᔦᐍᐤ ᒨᔥ ᑳ ᐄᔑ ᑭᓂᐘᐱᐦᑎᐦᓬ ᐅᒌ ᑳ ᓅᑳᓂᐱᔥᑎᐦᓬ ᒫ ᒌ ᐑᒋᐦᐋᓬ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᒃᐢᒋᐦᐅᔫᓬᐦ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᔫᓬᐦ ᐋᑎ ᐊᓂᔮ ᓈᔥᓬ ᐋ ᐃᐢᐱᔫᔫᓬ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒫᑎᓯᓈᓂᐍᔫᓬ, ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒃᐢᒋᐦᐅᓈᓂᐍᔫᓬ ᑮᔮᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌᔫᐤ ᐃᔫᐦᓬ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᓂᔫᓬ. ᐊᓐ ᒫᐤ ᑳ ᐚᐚᐱᐦᒐᑭᓂᐍᐢ ᐆ ᐋ ᓈᓈᑭᒋᐦᒐᑭᓂᐍᐢ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ 1988 ᑳ ᐃᐢᐱᔫᓬ, ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐃᒑᔫᐦᒐᑭᓂᐍᐢ ᒫ ᐅᔑᐦᒐᑭᓂᐍᐢ ᐊᓐ ᓂᔥᑯᒨᐏᓐ ᑳ ᐊᓂᔥᑯᔨᓈᒑᓬ 8 ᑳ ᐃᑎᔨᓈᒑᓬ, ᐋᑯᑎᐦ ᒫᐤ ᐋ ᐑᔨᓈᒑᓬ ᒫ ᒌ ᒫᒨᐱᓬ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐅᓬ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒐᐏᓂᐚᐦᓬ ᑮᔮᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐑᒋᐦᐋᑭᓂᐍᐢ ᐅᓂᒋᐦᐄᑯᒫᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐚ ᐚᐱᒫᐅᔨᐢ. ᒦᓐ ᒫᐤ ᐸᔫᑳᐤ ᐊᑎᑑ ᒥᒋᓐ ᒌ ᐚᐚᐱᐦᒐᑭᓂᐤ ᐆ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔫᓬ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐍᐨ, ᐋᑯᑎᐦ ᒫᐤ ᑳ ᐊᑎ ᒥᔨᓂᐦᐆᔨᓈᓂᐍᐢ ᐋ ᓂᔥᑯᒨᐏᓐ 2002 ᑳ ᐃᐢᐱᔫᓬ, ᐋᐅᐤ ᑳ ᐊᓂᔥᑯᔨᓈᒑᓬ 15 ᑳ ᐃᑎᔨᓈᒑᓬ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᐤ ᐊᓐ ᑳ ᐱᐳᐦᓬ 2002-2003 ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔫᓬ ᐊᓐ ᐋ ᐄᔑ ᐑᔨᓈᒑᓬ ᐊᓐ ᓂᔥᑯᒨᐏᓐ. ᒥᐤ ᒫᐤ ᐋᐅᑊ ᐊᔮᐱᓬ ᐋᔥᐤ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᓬ ᒫ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒨᐋᑭᓂᐍᐢ ᐹᔫᑯᒑᓂᐤ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔫᓬ ᐊᓂᔮᐦ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ.

ᐊᓐ ᒫᐤ ᐋ ᐄᔑ ᐑᓇᒑᓬ ᐆ ᒫ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐍᐢ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ ᑮᔮᐦ ᒐᓂᒑᐦ ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒋᔥᑳᓂᐍᐢ. ᐋᑯᑎᐦ ᐅᑎᐦ ᐊᐱᔒᔥ ᒫ ᒥᔨᓈᒑᓬ. ᐊᓐ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐍᐢ, ᐋᐅᐤ ᐋ ᐑᒋᐦᐋᑭᓂᐍᐢ ᐹᔫᑯᒑᓂᐤ ᐅᐦᒋ ᓈᔮᓐᐦ ᐋ ᒥᔮᑭᓂᐍᐢ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ. ᐊᓂᔮ ᒫᐤ ᒫ ᒌ ᐲᐦᒑᐱᔫᓬ ᐹᔫᑯᒑᓂᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᓬ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐅᔮ ᑳᓂᐚᐱᒫᑭᓂᐍᐢ ᑳ ᓃᑳᓂᐢ ᐋ ᐹᔫᑯᒑᐅᔨᓬ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᑊ. ᐊᓐ ᒫᐤ ᑳ ᓂᑳᓈᔫᐦᒐᑯᔨᐢ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐹᔫᑯᒑᐅᔨᓬ. ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐋ ᒋᐢᒋᓂᐚᐱᐦᑎᐦᑊ ᐄᔨᔫᐤ ᐃᐦᑐᐍᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒃᐢᒋᐦᐋᐢ ᐅᑏᔫᓬᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐹᔫᑯᒑᐅᔨᓬ ᑮᔮᐦ 18 ᐋ ᐃᐦᑎᐳᐚᓇᔨᐢ ᑮᔮᐦ ᒫᐤ ᐍᔥᒐᐦ ᑮᔮᐦ ᒫᐤ ᒥᐤ ᐋ ᐹᔫᑯᐢ ᐊᓐ ᐄᔨᔫᐤ. ᐊᓐ ᒫᐤ ᐋ ᐄᔑ ᒥᔮᑭᓂᐍᐢ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ, ᒥᔨᐚ ᑭᓂᐚᐱᒫᑭᓂᐍᐏᐍᐢ ᐊᓂᒌ ᐋ ᐹᔫᑯᒑᐅᔨᓬ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᐦᓬ ᐹᔫᑯᐳᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᒐᓐ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔫᓬ.

ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐍᐨ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ

ᐊᓐ ᒫᐤ ᐹᔫᑯᒑᓂᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᓬ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ. ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓂᐢ ᐋ ᐹᔫᑯᒑᐅᔨᓬ ᔮᔫᒐ ᑭᑎ ᒥᔨᓈᔨᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᒥᔨᓈᔫᓬ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐅᓬ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒑᐏᓂᐦᓬ. ᐅᔮ ᒫᐤ ᐋ ᒥᔨᓈᔨᐢ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐋ ᓈᑭᑎᐚᐱᐦᑎᐦᑊ ᑮᔮᐦ ᐋ ᐃᐦᑎᑊ ᐊᓂᔮ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑐᐏᓂᔫᐤ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᓂᔫᓬ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒑᐏᓂᐦᓬ ᑮᔮᐦ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐢ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᓈᓂᐍᔫᓬ ᐋ ᓂᑑᐦᐆᓈᓂᐍᔫᓬ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒑᐏᓂᐦᓬ. ᒥᔨᐚ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᒑᐍᐤᐦ ᐅᔑᐦᒑᐅᓬ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒫᒨᐱᓬ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐅᓬ ᑮᔮᐦ ᐋᐅᑯᓂᓬ ᐚᔑᐦᒐᓬ ᐊᓂᔮ ᒥᔨᓂᐦᐄᑭᓂᔫᐤ ᐋ ᒥᔨᓈᔨᔫᓬᐦ ᒥᔨᐚ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒑᐏᓂᐚᐦᓬ ᒥᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᓂᑐᐚᔫᐦᒐᑯᔨᓬ.

ᐆ ᒫᒃ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᓪ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ ᐋ ᐸᔨᑯᑖᐅᔩᓪ, ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ, ᔮᔨᑕ ᒥᑯᒥᒃ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑭᑎ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᔨᐤ ᐹᔨᐤ ᐱᔦᐤᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌᐦᒡ, ᑮᔦᐦ ᓂᒍᔨ ᒋᑭ ᐐ ᐹᐦᒋᐱᔨᐦᑖᐤ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᐋᐱᑎᓰᑦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓰᑦ. ᔮᔨᑕ ᐅᔮ ᒋᑭ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᐊᓂᔮ ᐅᐦᑭᓪ ᐧᐹᐸᓂᔨᓪ ᔮᐱᒥᔮᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ. ᐊᓂᔮ ᐧᐋᐦ ᓃᐦᑎᒻ ᐋ ᐧᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, ᒑᐸ ᒥᔮᑭᓂᐤ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᒥᐤ ᐋ ᔫᓈᑭᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᒫ ᒌ ᓵᐸᐦᑭᐦᒃ.

ᓂᓲᔨᓪ ᒫᒃ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐋᑳ ᔮᔨᑕ ᒫ ᒌ ᐧᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᐊᐧᐋᓐ ᐋ ᐧᐄ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ. ᐊᓐ ᐅᐢᒋᓃᒋᔨᐤ 25 ᐋ ᐃᐦᑎᐳᐧᓈᔨᑦ ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᐋᑎᑑ ᐋ ᐋᐧᐋᔑᔒᐅᑦ, ᑭᔮᐦ ᐋ ᒌ ᒌᐦᒑᑦ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓰᑦ ᐊᓐ ᓂᔮᔦ ᑳ ᐃᑎᔨᓈᒌᓪ ᐋ ᐃᐦᐸᓪ ᒋᔅᑯᑎᒫᑑᑭᒥᐤ, ᐋᐅᐤ ᑏᐧᐋᐦᒡ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ ᒥᓈ ᑳ ᒌᐦᒑᑦ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓰᑦ. ᐊᓐ ᒦᓐ ᑯᑎᒃ ᐋᑳ ᔮᔨᑕ ᒫ

ᐧᑲᒥᐦᐄᐧᐋᓂᐧᐃᓪ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐊᐧᐋᓐ ᐋ ᓂᑭᑎᐦᒃ ᐧᐋᐃᐱᐦᒌᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔦ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓰᑦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔨᐤ. ᐊᓂᔦ ᒫᒃ ᒦᓐ ᐋ ᐧᐃ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ, ᓂᒍᔨ ᒦᓐ ᒋᑭ ᐧᑲᒥᐦᐋᑭᓂᐤ ᐊᓂᔦ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓃᐦᑎᒻ ᐧᐋᐦᒋ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ, ᐋᐅᐤ ᑳ ᐃᑕᔨᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪ ᒫ ᒌ ᒌᐦᒑᓪ ᐅᐢᒋᓃᒋᔨᐅᓪ ᐊᓂᔦ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓰᓪ, ᑭᔮᐦ ᐊᓐ ᒦᓐ ᑯᑎᒃ ᒫ ᒌ ᐧᐄᒥᐦᐊᑭᓂᐧᐃᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᓪ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓰᓪ ᐧᑳᓵᐧᐊᓐ ᐧᐃ ᓈᑎᐦᑳᐧᐋ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔨᐤ.

ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᑳ ᓃᑳᓂᓪ ᐋ ᐸᔨᑯᑖᐅᔩᓪ, ᒨᐦ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᒫ ᒌ ᓵᐸᐦᑭᐦᒡ ᐊᓂᔦ ᐋ ᐄᔑ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᒑᑯᓰᓪ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋᓪ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ. ᒥᐤ ᒫᒃ ᐱᐦᒡ ᒫᐧᑳᓐ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐋᑳ ᔮᔨᑕ ᐆ ᒫ ᐧᐄ ᒋᔅᒋᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐ, ᓂᓈᐦᒎ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔦ ᒫ ᒋᔅᒋᓂᐧᐋᐱᐦᑎᐦᒡ ᐊᓂᒌ ᔦᐱᒥᐦᐋᓪ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ:

- ᐊᓐ ᐋᐧᐋᓐ ᐅᐢᑭᓪ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ ᐋᑳ ᔮᔨᑕ ᐧᑲᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒫᐅᓪ ᒥᐦᑎᐦᐃ ᒋᑭ ᒋᑎᐱᐦᐊᒍᐧᐋᑭᓂᐤ ᐅᒌᔑᑳᓪᐦ ᐊᓂᔦ ᓃᐦᑎᒻ ᐧᐹᐸᓂᔨᓪ ᔦᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ.
- ᐊᓐ ᐸᔨᑯᑖᓂᐤ ᐧᐋᐃᐱᐦᒌᐦ ᐋ ᓂᑭᑎᐦᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᓪ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ, ᐊᓂᔦ ᒫᒃ ᑳ ᒫᐅᒥᐦᒑᑦ ᐅᑖᑯᓯᐤ ᒌᔑᑳᓪᐦ, ᐋᔦᐱᓪ ᒋᑭ ᒌ ᑭᓂᐧᐋᔨᐦᑎᒨ ᐊᓂᔦ ᒦᓐ ᐊᑎ ᐋᐱᒥᐦᐋᑖ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ.
- "ᐊᑳ ᑳᒥᓪ" ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓰᑦ, ᐋᔦᐧᐃᐤ ᐊᓂᔦ ᒫ ᒌ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᓪ ᒋᓵᐄᔨᔨᐅᓪ ᓵᐦ ᐋ ᓅᐦᒑᔩᓪ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓰᓪ ᒥᐤ ᒫᒃ ᐋᔦᐱᓪ ᐋ ᐧᐃ ᐋᐱᒥᐦᐋᓪ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ. ᐅᔮ ᒫᒃ ᐊᐧᐋᓐ ᒫ ᒌ ᐃᑕᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ. ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᔦᔨᑕ ᓵᐦ 15 ᑎᐦᑐᐳᓐᐦ ᒋᑭ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᒫᐦᒡ 5 ᑎᐦᑐᐳᓐᐦ ᐱᔑᔑᐤ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ. ᐊᓐ ᒦᓐ ᑯᑎᒃ ᒫᐧᑳᓐ, ᐊᓂᔦ ᐋ ᐃᐢᐱᑎᓰᑦ ᒋᓵᐄᔨᔨᐤ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔦ ᑎᐦᑐᐳᓐᐦ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ, ᔦᔨᑕ ᒥᑯᒥᒃ 80 ᑭᑎ ᐃᐢᐱᔨᔨᐤ ᐊᓂᔦ ᐋ ᒫᒎᓂᑭᓂᐧᐃᔨᓪ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐸᔨᑯᑖᓂᐤ ᐊᑳ ᑳᒥᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓰᑦ. ᒫᐅᔮ ᓂᓲᔨᓪ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᓪ ᒫ ᒌ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᓪ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ:

- ᒋᑭ ᑎᐱᐦᐊᒍᐧᐋᑭᓂᐧᐃᐧᐃᓪ ᐸᔨᐧᑳᐤ ᒥᓯᐧᐋ 100% ᑎᐦᑐ ᐊᐦᑯᓯᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᐅᑎᓂᐦᒡ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᑭᔮᐦ ᐅᐧᐄᒥᒫᑭᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᔨᑯᑖᐅᔩᓪ: ᓈᐦᑦ ᒫᒃ
- ᒫ ᐋᐱᒥᐦᐋᓪ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ ᐊᓂᔦ ᐄᔅᐧᐃ 5 ᑎᐦᑐ ᐱᔦᐤᐦ, ᒥᐤ ᒫᒃ 119 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒫᐅᓪ ᒥᐦᒌᐦ ᒫ ᒌ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒍᐧᐋᑭᓂᐧᐃᓪ ᐅᒌᔑᑳᒥᐧᐋᐤᐦ ᐹᐦᐸᔨᐤ ᒋᓵᔨᔨᐤ.

ᐊᓐ ᓃᓲ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᒐᓪ ᐸᔨᑯᑖᓂᐤ, ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᔦᔨᑕ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔨᓈᑯᓯᐤ ᒫ ᒌ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓰᑦ ᒥᑯᒥᒃ 20 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᓂᔦ ᐹᔨᐤ ᐱᔦᐤᐦ, ᑭᔮᐦ 10 ᒌᔑᑳᐤ ᐧᐃᔨᐧᐄᑎᒫ ᐋ ᐃᐦᑖᑦ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ.

ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐢᑳᐧᑲᓂᐧᐃᓪ

ᐊᓂᔦ ᐋ ᑎᐱᒥᐢᑳᐧᑲᓂᐧᐃᔨᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᒫ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔦᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ, ᐋᔦᐧᐃᐤ ᐅᔮ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᔨᓪ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓰᑦ. ᒑᐧᐸᐦ ᒫᒃ ᐧᑳᔑᓈᑯᐦᒡ ᐊᓂᒌ ᒋᓵᐄᔨᔨᐅᓪ ᐋ ᐸᔨᑯᑖᐅᔩᓪ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᒫᑭᓂᐧᐃᓪ ᒑᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓰᐦ. ᓂᔮᓂᑯᑑᓐᐦ ᒫᒃ ᐧᑳᔑᓈᑯᐦᒡ ᐋᑎ ᒑᐱᐦᑯᓐ ᐃᑎᔑᓪ ᐋᐧᐊᓂᒌ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᐦᐸᔨᑯᑖᐅᔩᓪ. ᓂᓈᐦᒎ ᐋ ᐊᑎ ᔩᐦᐱᓵᔨᓪᐦ ᐊᓂᔦ ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔦᑭᓂᐧᐃᓪ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ.

ᐊᓂᔦ ᒫᒃ ᒫ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒍᐧᐋᑭᓂᐧᐃᓪ ᐸᔨᑯᑖᓂᐤ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ, ᓂᓈᐦᒎ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᔨᐤ ᒫᐧᑳᔨᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᒫ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐢᑳᐧᑲᓂᐧᐃᔨᓪ ᒫ ᐃᐢᑎᑎᔨᓪᐦ ᐅᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓂᐧᐋᐤᐦ: ᐋᐅᐤ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓰᓪ. ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᔑᐦᐋᓪ ᓃᔮᓐᐦ ᐧᐃᔨᐧᐄᑎᒫ ᐊᓂᒑᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᒥᔦᑭᓂᐧᐃᓪ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ, ᑭᔮᐦ ᒑᓐ ᐋ ᐃᑎᔑᓪ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᔨᑯᑖᐅᔩᓪ. ᓃᐧᓵᐤ ᑎᐱᐢᑳᐧᑲᓂᐤ ᐊᓐ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐ ᒫ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔦᑭᓂᐧᐃᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᓪ. ᐊᓐ ᓃᐦᑎᒻ ᐋ ᑎᐱᒥᐢᑳᐧᑲᓂᐧᐃᓪ, ᐋᐅᐤ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪ ᑎᐦᑐ ᐋ ᐅᒌᔑᑳᒥᓪ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᐋ ᐸᔨᑯᑖᐅᔩᓪ ᑭᔮᐦ ᐅᐧᐄᒥᒫᑭᓐᐦ. 240 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᐅᓪ ᒥᐦᒌᐦ ᑭᑎ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᐤ ᐹᔨᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ, ᑭᔮᐦ ᒫᒃ 120 ᓈᐦᑦ ᒫᒃ 119. ᒥᐤ ᐊᓂᔦ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᓪ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᓂᔮᓐᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐸᔨᑯᐳᓐᐦ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪ 350 000 ᒥᓯᐧᐋ ᐃᐦᑎᓂᔨᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᓪ ᒫ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᓪ.

ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᐋ ᐃᐦᑖᓪ ᐅᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌᐧᐋᐦᒡ ᐋ ᐊᑎ ᔮᐅᓈᑯᓂᔨᓪ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑖᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐤ, ᐄᐧᐋᓪ 30% ᒋᑭ ᐃᐦᐱᔑ ᐃᐢᑯᐱᔨᔨᐤ ᐊᓂᔦ ᐋᔑᑯᓪ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐅᑎᐱᐦᐋᒫᑯᓰᐧᐃᓐ, ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌ ᐋ ᐊᔨᓈᓂᐧᐃᓪ. ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐧᐃᔨᐧᐄᑎᒫ 50 km ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑎᐦ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ, ᑭᔮᐦ ᒫᒃ 200 km ᐧᐃᔨᐧᐄᑎᒫ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒫᐢᑭᓂᐤ ᐋ ᐃᑎᒍᔨᓪ ᐋᐧᐊᓐ ᐅᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌ. 180 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᒃ ᒫᐅᓪ ᒥᐦᒌᐦ ᑭᑎ ᒌ ᐅᑎᓂᒧ ᐋᐧᐋᓐ ᐅᔮ ᒫ ᐅᒌᔑᑳᒥᑦ ᐋ

ᔮᐅᓈᑯᓂᐏᒡ ᐅᓂᕝᐦᐅ ᐊᔅᒌ ᐊᓂᔮ ᒫᐧᑲᒡ ᑭᔅᑭᑎᓂᐲᓯᐧ 1 ᐲᐦᐊᒡ ᓂᔅᒋᐲᓯᐧ 30. ᐊᓐ ᒫᑊ ᒫᐅᒡ ᒥᓐᑏᐦ ᓚ ᒌ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡᐦ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡ ᓂᕝᐦᐅ ᐊᔅᒌ ᓚ ᐅᐦᒋ ᐆᒌᔑᑲᒥᒡ ᓂᕝᐦᐅ ᐄᐢᐢᐅᒡ, ᐋᐅᑊ ᐊᓐ 100 000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒋᑭ ᒌ ᐃᓐᐱᔑ ᐅᑎᓂᑭᓂᐤᐦ, ᐋᑯᑎᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐊᓐᒋᐱᐢᒡ ᐊᓐ ᒫᒨ 350 000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᓚ ᒌ ᐅᒋᔑᑲᒥᓂᐧᐃᒡ ᐸᐢᑯᐳᐤᐦ.

ᐊᓐ ᒦᓐ ᑯᑎᑊ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᓰᐧᐃᓐ, ᐋᐅᑊ ᐊᓐ ᓚᓐᑎᓈᒡ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᓰᐧᐃᓐ ᑳ ᐃᔑᓂᐦᑳᑖᑭᓂᐧᐃᑦ, ᐋᐅᑊ ᐊᓐ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐋ ᐃᑎᔑᒡ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᐢᑯᑖᐅᓰᒡ ᑭᔮᐦ ᐋᑯᑎᐦ ᓚ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐄᐧᐋᒡ ᓚ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᕝᐦᐅ ᐄᐢᐢᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᐃᔅᑎᑎᐢᒡᐦ ᐋᔑᑯᒡ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᐃᓐᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ. ᐆ ᒫᑊ ᓚᓐᑎᓈᒡ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᓰᐧᐃᓐ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᓚ ᐧᐄᒋᐦᐄᑯᒡ ᐊᓂᒌ ᐋ ᒥᐦᒐᑎᒡ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᐋ ᐸᐢᑯᑖᐅᓰᒡ ᓈᓐᑦ ᒫᑊ ᐊᓂᒌ ᐋ ᐸᐢᑯᑖᐅᓰᒡ ᐱᔑᔑᑊ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᑯᐦᐋᒡ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᓂᕝᐦᐅᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᒡ. ᐊᓐ ᒫᑊ ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒋᐦᑳᓂᐧᐃᒡ, ᐋᑯᑎᐦ ᐋ ᐆᑯᐦᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᒋᔅᑕᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 6. ᐋᑯᑖᐦ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᓐᐱᔑ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᒡ ᓚᓐᑎᓈᒡ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᓰᐧᐃᓐ, 40% ᓚ ᐃᓐᐱᔑ ᐊᒋᐧᐃᓈᑭᓂᐧᐃᐢᒡᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᐢᒡᐦ ᑳ ᐱᑯᐦᐊᒡ ᓅᔮᓐᐦ ᑭᔮᐦ 100% ᓚ ᐃᓐᐱᔑ ᐊᒋᐧᐃᓈᑭᓂᐧᐃᐢᒡᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔅᑎᑎᐢᒡᐦ ᒋᓯᐄᐢᐢᐤ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᐋ ᐅᐦᒋᐱᐢᑦ ᑳᓈᑖᐦ ᑎᐸᐢᐦᒋᓚᓯᓈᐦᒡ. ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᑭᔮᐦ ᐋᑲ ᓚ ᐊᓐᑎᒋᒫᑭᓂᐧᐃᐢᒡᐦ ᐊᐧᐋᓐ ᑳ ᐃᓐᐱᔑ ᐱᑯᐦᐧᐊᑦ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᓚ ᐅᐦᒋ ᐊᒋᐧᐃᓈᑭᓂᐧᐃᐢᒡᐦ ᓚᓐᑎᓈᒡ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᓰᐧᐃᓂᐦᒡ. ᐊᓐ ᒫᑊ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐱᑯᐦᐧᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, ᐋᐅᑊ ᐊᓐ ᑭᔮᐦ ᐋᔑᑯᒡ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᓰᐧᐃᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᕝᐦᐅᓅᔮᓐ.

ᐋᑎ ᐊᓐ ᐧᐄᓄᒐᒡ ᐅᔦ ᓚ ᓂᕝᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᒡ ᐄᐢᐢᐅᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᕝᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᐋᔮᐱᒡ ᐃᔑᓈᑯᓂᐢᐤ ᓚ ᒌ ᓈᑎᐦᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐢᐤ ᐊᔅᑯ ᐋ ᐱᒥᐱᐢᐢᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᐦᒑᔮᐢᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐄᐢᐢᐤ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᐋᑊ ᒫᑊ ᓚ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐄᑯᒡ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐅᒡ. ᒥᑊ ᒫᑊ ᓂᒧᐢ ᐧᑳᓐᒐᐦ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᓐ, ᐊᓂᔮ ᑳᒋᒡ ᐊᐧᐋᓐ ᐋ ᐋᐱᑎᓰᑦ ᑭᔮᐦ ᓚ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᕝᐦᐆᓅᔮᓐᐦ. ᐊᓂᒌ ᒫᑊ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᕝᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᓂᒧᐢ ᒋᑭ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᑖᐅᒡ ᑭᔮᐦ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐊᐧᐃᓂᐢᐤ ᐊᓂᑖᐦ ᐋ ᐅᐦᒋᐱᐢᐢᒡ ᑳᓈᑖᐦ ᑭᔮᐦ ᑯᐯᐤ ᑎᐸᐢᐦᒋᓚᓯᓈᐦᒡ, ᐱᑯᓂᓚ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᒌᒋᒡ.

ᐅᔦ ᒫᑊ ᓚ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᓂᕝᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐊᓂᒌ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᐋ ᐧᐃ ᓈᑎᐦᒡ ᐄᐢᐢᐤ ᐊᓂᔅᒫᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓂᐢᐤ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᓚ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐧᐃ ᐄᔑ ᐱᑳᔅᒋᐦᐅᒡ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᓚ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ ᓅᔮᓐᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᐢᒡ ᐱᒫᑎᓰᐧᐃᓂᐢᐤ ᐊᓄᐦᒡ.

ᐊᓐ ᒫᑊ ᓂᕝᐦᐆᓅᔮᓐ ᐋ ᒥᐢᐧᐊᓂᐧᐃᒡ, ᐋᔑᑯᒧᐳᐤᐦ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐤ ᐊᓐ ᐋ ᑎᐱᒋᐦᑳᓂᐧᐃᒡ, ᑭᔮᐦ ᓈᐅᐧᐋᐤ ᑎᐦᐧᑖᐤ ᒫᑎᓂᐧᐋᐱᐢᐦᐊᑭᓂᐤ ᓂᕝᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐸᐢᑯᐳᐤᐦ, ᐋᐅᑊ ᐊᓐ ᒥᔑᑲᒫᐦᔮᐅᐲᓯᐧ 1, ᒋᔮᔮᔅᑯᓂᐲᓯᐧ 1, ᓂᔅᒋᐲᓯᐧ 1 ᑭᔮᐦ ᒍᓵᐧᐋᐦᔮᐅᐲᓯᐧ 30. ᐋᐅᑊ ᐆ ᑳ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐊᓂᔮ ᐧᐄᔦᐧᐊ ᐋ ᐃᓐᐱᔑ ᐃᐦᑖᒡ ᓂᕝᐦᐅ ᐄᐢᐢᐅᒡ ᐊᓂᑖᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐦᒡ.

ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᓅᔮᓐ (ᐋ ᑎᐱᐦᐄᒐᓂᐧᐃᒡ ᐋᐦᑯᓯᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᓈᔅᑦ ᐋᐦᐧᑲᒡ ᐊ ᐃᔅᐱᐢᐦᐄᐧᐋᒡ ᒐᐧᑲᓐ)

ᐊᓂᒌ ᔮᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᕝᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᑭᔮᐦ ᑯᐯᐤ ᑎᐸᐢᐦᒋᓚᓯᐤ, ᑖᐱᐢᑯᓐ ᑖᐱᑐ ᐃᓐᐱᔑ ᐱᒋᔅᑎᓈᐅᒡ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᓚ ᒌ ᐃᐦᑖᐢᒡᐦ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐢᒪᑭᓂᐧᐃᐢᒡᐦ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᓅᔮᓐᐦ, ᐋᐅᑊ ᐧᐊᐦᒋ ᒌ ᒥᐦᒋᐱᐢᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ ᐆ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᓚ ᒌ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᕝᐦᐅ ᐄᐢᐢᐤ ᐋᑲ ᒌ ᓂᕝᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᑦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐋᐦᑯᓯᑦ ᓈᔅᑦ ᒫᑊ ᐋᐦᐧᑲᒡ ᐊ ᐃᔅᐱᐢᐦᐄᑯᑦ ᒐᐧᑲᐢᐤ.

ᒥᓯᐧᐋ ᒋᓵᐄᐢᐢᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᐢᑯᑖᐅᓰᑦ ᒋᑭ ᒌ ᒫᐅᒋᐦᒑᐤ ᐊᓂᔮ ᐧᐄᐢ ᐊ ᐸᐢᑯᑦ ᐋᐦᑯᓯᐤ ᒌᔑᑳᐤ ᐧᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᓐᐱᔑ ᐅᒌᔑᑲᒥᑦ ᐋᔑᑯᒧᐳᐤᐦ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᑦ ᓂᕝᐦᐆᓅᔮᓐᐦ.

ᐊᓂᔮ ᒫᑊ ᐋ ᒫᐅᒋᐦᐧᑖᓯᑦ ᓂᕝᐦᐅ ᐄᐢᐢᐤ ᐅᑖᐦᑯᓯᐤ ᒌᔑᑲᒡᐦ, ᐋᑯᑎᐦ ᑭᔮᐦ ᓚ ᒌ ᒫᐅᒋᐦᑖᒡ ᒥᐦᒐᑐ ᓂᕝᐦᐅ ᐄᐢᐢᐅᒡ ᐅᑖᐦᑯᓯᐤ ᒌᔑᑲᒥᐧᐋᐤᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᑎᑐ ᓚ ᒌ ᒥᐦᒐᓂᐢᒡᐦ ᐊᓂᔮ ᐧᐋᐧᐊᐤ ᓚ ᐅᑖᐦᑯᓯᐤ ᒌᔑᑲᒥᒡ. ᒥᑊ ᒫᑊ 2000 ᐋᐦᑯᓯᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒋᑭ ᒌ ᐃᐦᑎᓂᐢᐤᐦ ᐊᓂᔮ ᐅᑖᐦᑯᓯᐤ ᒌᔑᑲᒥᐧᐋᐤᐦ ᒥᓯᐧᐋ ᓂᕝᐦᐅ ᐄᐢᐢᐅᒡ ᐋᔑᑯᒡ ᐸᐢᑯᐳᐤᐦ.

ᐊᓂᐦᐄ ᒫᑊ ᒌᔑᑳᐤ ᐋ ᒫᐅᒋᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡᐦ, ᐋᑯᑎᐦ ᑭᔮᐦ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ 500 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᓚ ᒌ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᕝᐦᐅ ᐄᐢᐢᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋᐦᐧᑲᒡ ᐋ ᐃᔅᐱᐢᐦᐄᑯᑦ ᒐᐧᑲᐢᐤ, ᐱᑯᓂᓚ ᐋ ᐊᔅᒋᐳᑖᐢᒡ ᓈᔅᑦ ᒫᑊ ᐋ ᐱᓯᑖᐢᒡ ᐅᓂᕝᐦᐅ ᐊᔅᒌ, ᐊᓂᔮ ᐋ ᓂᑳᐦᐄᑯᑦ ᓚ ᒌ ᓂᕝᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᑦ.

ᑳ ᐃᔅᐱᔥᒡ ᒫᐧᑳᓐ ᐹᔫᑯ ᐱᐳᓐᐦ
2006-2007

ᑳ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᔫᐦᐆᓈᔮᓐ

ᐊᓐ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᒥᑦ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐄᔨᔨᐅᒡ, ᐊᓂᒌ ᐋ ᐊᔅᑎᔨᓈᔨᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑮᔦᐦ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒨᐃᓂᐦᒡ, ᑮᔦᐦ ᐋ ᐧᐄᒋᒡ ᐊᓂᑖᐦ ᑯᐯᒃ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᑮᔦᐦ ᐹᔫᑦ ᐋ ᐅᑎᐦᑖᐃᓂᒡ ᐹᔫᑯᐦᑖᐤ ᑳ ᐃᐦᑎᓂᔥᒡᐦ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑖᐃᓐᐦ, ᐋᐅᒃ ᒋᓵᓯᐲ, ᐄᔅᒣᓐ, ᒥᔅᑎᓯᓃ, ᓅᒥᔅᑳ, ᐅᒉᐳᑯᒨ, ᐧᐋᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ, ᐧᐋᓵᓂᐲ, ᐧᐄᒥᓂᒌ, ᑮᔦᐦ ᐧᐊᐱᒫᑯᔅᑐᐃ.

ᒧᓲᐧᐋᐦᔮᐲᓯᒧ 2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔥᒡ, 15,409 ᒌ ᐃᑎᔑᐅᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐊᔅᑎᔨᓈᔨᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑮᔦᐦ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒨᐃᓂᐦᒡ. ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᑳ ᐃᑎᔑᒡ, 15,011 ᒌ ᐧᐄᒋᐅᒡ ᐊᓂᑖᐦ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᐋᐅᒃ ᐊᓐ ᐊᔅᒌ ᐋ ᐄᔑ ᐧᐄᔨᓈᑖᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑮᔦᐦ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒨᐃᓂᐦᒡ. ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑖᐃᓐᐦ, ᐋᐅᑯᓐᐦ ᑮᔦᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᑯᑎᒃᐦ ᐃᐦᑖᐃᓐᐦ ᐋ ᐊᐦᑎᓂᑭᓂᐧᐃᒡᐦ, ᐱᑯᓂᒫ ᐁᒥᔅ, ᓵᐯᐃ, ᔫᐳᑲᒨ, ᒫᑖᑲᒦ, ᓭᓂᑌᔅ ᑮᔦᐦ ᐙᓪᑖᔅ. ᐱᐦᒡ ᒫᒃ ᐊᓂᒌ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐᐦ, ᐧᐃᔨᐧᐄᑎᒫ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑖᐃᓐᐦ ᐧᐄᒋᐅᒡ, ᐱᑯᓂᒫ ᐊᓂᒌ ᐧᐋᓵᓂᐲᐤ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐧᐃᔨᐧᐄᑎᒫ ᐋ ᐧᐄᒋᒡ ᐅᑎᐦᑖᐃᓂᐧᐋᐦᒡ.

ᐅ̇ ᑳ ᐱᐳᓐᐦ 2006-2007 ᐊᓐ ᑳ ᐱᒥᐱᔥᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ, 1,210 ᒌ ᐃᐦᑐᑖᐅᔦᐅᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐᐦ (ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 1). ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔨᓈᑯᔨᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐹᔫᑖᐅᔨᒡ ᐅ̇ ᑳ ᐱᐳᓐᐦ 2006-2007, ᐋᐅᒃ ᑳ ᐅᑎᐦᒋᐱᔥᒡ 1,728 ᒋᓵᔨᔨᐅᒡ (71%) ᑮᔦᐦ 689 ᐊᐧᐋᔑᔑᒡ (29%), ᐋᐅᒃ ᒫᒃ 2,417 ᒫᒨ ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐᐦ. ᒋᓵᔨᐲᐦᒡ ᒫᐅᒡ ᒌ ᒥᐦᒫᔫᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐᐦ (468 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ), ᒫᒃ ᒦᓐ ᐊᓂᑖᐦ ᒥᔅᑎᓯᓃᐦᒡ (146 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ), ᒫᒃ ᒦᓐ ᐊᓂᑖᐦ ᐧᐋᓵᓂᐲᐦᒡ (143 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ), ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᐅᒡ ᑳ ᑎᐦᑯᔑᔑᒡ ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᔨᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐᐦ ᐋᐅᒃ ᓅᒥᔅᑳ (31 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ). ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᓂᔥᑐ ᐃᐦᑖᐃᓐᐦ ᒫᐅᒡ ᑳ ᒥᐦᒫᑎᒡ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᔨᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐᐦ, ᐋᐅᒃ ᒋᓵᔨᐲ, ᒥᔅᑎᓯᓃ ᑮᔦᐦ ᐧᐋᓵᓂᐲ, ᐋᐅᒃ 62.6% ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐᐦ (ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 1).

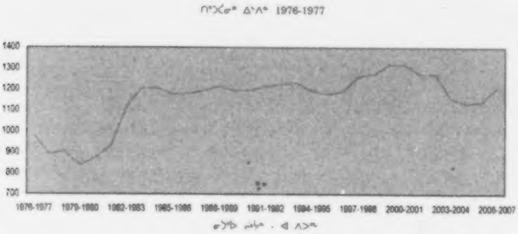
ᐊᓂᔫ ᒫᒃ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᓂᔫᐦ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐᐦ, ᓂᓈᐦᑯ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᐋ ᐹᔫᑖᐅᔨᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔥᒡ, 45% ᐊᓂᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᒡ ᐋ ᐹᔫᑖᐅᔨᒡ, ᐋᐅᑯᓂᒡ 57 ᑳ ᐃᐦᑐᐳᐧᓈᔨᒡ ᑮᔦᐦ ᒫᒃ ᐊᑎᔫ ᑳ ᒋᓵᔨᔨᐧᐃᒡ. ᑮᔦᐦ ᒫᒃ 33% ᑎᐦᑐ ᐊᐧᐋᓂᒌ, ᐋᐅᑯᓂᒡ 36 ᑳ ᐃᐦᑐᐳᐧᓈᔨᒡ ᑮᔦᐦ ᒫᒃ ᐊᑎᔫ ᑳ ᐅᔅᒋᓃᒋᔒᐧᐃᒡ (ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 2). ᐅ̇ ᒫᒃ ᓅᒋᔥᒡ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ. ᐋᐅᒃ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐋᔑᑯᒻ ᐱᐳᓐᐦ. ᐋᐅᒃ ᐋᐤ ᐊᓂᒌ ᐋ ᐃᐦᑖᒡ ᒋᓵᔨᔨᐅᒡ ᐅᔫ ᐱᔑᔑᒡ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒋᐦᐅᒡ ᐊᓂᑖᐦ ᓂᔫᐦᐆ ᐊᔅᒌᐦᒡ ᑮᔦᐦ ᒦᓐ ᐊᓂᒌ ᐅᔅᒋᓃᒋᔨᐅᒡ ᐊᓄᐦᒌᐦᒑ ᐋ ᒌ ᒌᔥᑖᒡ ᐋ ᒌ ᒋᔅᑯᑎᒫᓱᒡ ᑮᔦᐦ ᐋᔥᑯ ᐋᑲ ᐅᐦᑎᓂᐦᒡ ᐋᐱᑎᓰᐃᓂᔥᐤ ᒫ ᐅᐦᒋ ᐋᐱᑎᓱᒡ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᓈᐦᑯ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐᐦ, ᐋᑯᑎᐦ ᑮᔦᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᒋᔅᒫᔥᐦᑎᒥᐦᐤ ᒑᓐ ᐋ ᐃᑎᔑᔥᐦ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐅᑎᐧᐊᔑᔒᒥᐧᐋᐤᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐹᔫᑖᐅᔨᒡ. ᐅᔮ (78%) ᒫᒃ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐹᔫᑖᐅᔨᒡ ᐊᓐ 1,210 ᑎᐦᑐ ᒫᒨ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᔦᓈᓂᐧᐃᒡ, ᓂᒧᔥ ᐅᐦᒋ ᐊᐦᒋᐱᔥᔥᐤᐦ ᐊᐧᐋᔑᐦᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐹᔫᑖᐅᔨᒡ. ᐋᐤ ᒫᒃ 7% ᐋ ᐹᔫᑖᐅᔨᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ 1 ᒌ ᐃᑎᔑᔥᐤᐦ ᐊᐧᐋᔑᐦᐦ ᐋ ᐊᐦᒋᐱᔥᔥᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐹᔫᑖᐅᔨᒡ, ᑮᔦᐦ 5% ᐋ ᐹᔫᑖᐅᔨᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ 2 ᒌ ᐃᑎᔑᔥᐤᐦ, ᑮᔦᐦ 4% ᐋ ᐹᔫᑖᐅᔨᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ 3 ᒌ ᐃᑎᔑᔥᐤᐦ, ᑮᔦᐦ 6% ᐋ ᐹᔫᑖᐅᔨᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ 4 ᒌ ᐃᑎᔑᔥᐤᐦ ᐅᑎᐧᐊᔑᔒᒥᐧᐋᐤᐦ ᑮᔦᐦ ᒫᒃ ᐊᑎᔫ ᑳ ᒥᐦᒫᑎᔥᐦ.

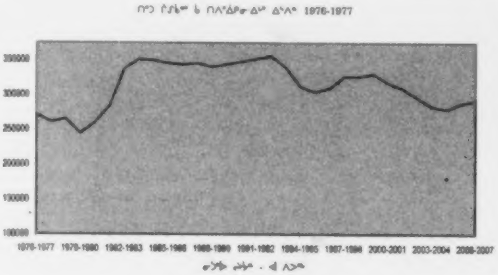
ᐊᓐ ᒫᒃ ᒥᔓᐧᐋ ᐋ ᐄᔑ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᑮᔮᐦ ᐊᓐ ᒫᒎ ᐋ ᐊᑎ ᐃᑎᔑᓪ ᐄᔨᔨᐅᓪ, ᐋᐅᒃ 16.1% ᑳ ᐃᑎᔑᓪ ᐊᐧᐋᓂᒌ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᓪ (ᐊᒋᔅᒑᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 3), ᐃᐦᐱᔑ ·ᐄ 15.2% ᑳ ᐃᑎᔑᓪ ᐊ·ᐋᓂᒌ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᓪ, ᑮᔮᐦ 15.7% ᑳ ᐃᑎᔑᓪ ᐊ·ᐋᓂᒌ 2004-2005 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᓪ. ᐊᓐ ᒫᒃ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᓪ, ·ᐋᐱᒫᑯᐦᑐᐦᓪ ᒫᐅᓪ ᒌ ᒥᐦᓛᑑᓪ ᐊ·ᐋᓂᒌ (33.1% ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ) ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᑎᐦᑐ ᐊ·ᐋᓂᒌ ᐋ ᐃᑎᔑᓪ ᐃᐦᒑ·ᐃᓂᐦᓪ, ᑮᔮᐦ ᒋᔮᔩᐲᐦᓪ (24.7%). ᐊᓂᒓᐦ ᒫᒃ ᒫᐅᓪ ᑳ ᑎᐦᑯᔑᔑᓪ ᐊ·ᐋᓂᒌ ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ, ᐋᑯᒓᐦ ᐊᓂᒓᐦ ᓀᒥᔅᑳ (7%), ᐄᔅᒉᓐ (8.8%), ᒥᔅᑎᔨᓃ (9.1%) ᑮᔮᐦ ·ᐋᔅᑳᐦᐄᑲᓂᐦ (9.7%).

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐃᐦᑐᒑᐅᔩᓈᓂᐧᐃᓪ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᓪ 2006-2007, ᐋᐅᒃ ᑳ ᓅᑯᐦᓪ ᐋ ᒌ ᐄᔅᑯᐱᔨᓪ. ᐋᐅᒃ 1,210 ᑳ ᐃᐦᑐᒑᐅᔩᓈᓂᐧᐃᓪ, ᐃᐦᐱᔑ ·ᐄ 1,142 ᑳ ᐃᐦᑐᒑᐅᔩᓈᓂᐧᐃᓪ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᓪ (ᒥᔨᓈᐱᔅᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᓐ 1). ᐹᐦᒋᐱᔨᐤ ᒫᒃ ᐆ ᒑᓐ ᑳ ᐃᐦᑐᒑᐅᔩᓈᓂᐧᐃᓪ ᐃᐦᐱᔑ ·ᐄ ᐊᓐ ·ᐄᔮ·ᐊ ᑳ ᐃᐦᑐᒑᐅᔩᓈᓂᐧᐃᓪ ᓂᔮᔦ ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᐄᔑ ᐹᔨᓪ ᐅᒑᐦᓪ (·ᐄᔮ·ᐊ 5 ᐱᐳᓐᐦ = 1,195 ᑎᐦᑐᒑᓂᐤ). ᑮᔮᐦ ᒫᒃ ᐹᐦᒋᐱᔨᐤ ᐊᓐ ·ᐄᔮ·ᐊ ᑳ ᐃᐦᑐᒑᐅᔩᓈᓂᐧᐃᓪ ᐆ ᓂᐦᑐᒥᑎᓂᐤ ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᐄᔑ ᐹᒋ ᐅᒑᐦᓪ (·ᐄᔮ·ᐊ = 30 ᐱᐳᓐᐦ = 1,149 ᑎᐦᑐᒑᓂᐤ).

ᐊᓐ ᒫᒃ ᒦᓐ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪ, ᐋᐅᒃ ᑮᔮᐦ ᑳ ᐄᔅᑯᐱᔨᓪ ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᔨᓪᐦ ᐊ·ᐋᓂᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥ·ᐋᐤᐦ ᐆ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᓪ, ᐋᐅᒃ ᑳ ᐅᑎᐦᒋᐱᔨᓪ 292,092 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᔨᓪᐦ, ᐋᐅᒃ ᒫᐅᓪ ᐄᐦᐱᒥᐦᓪ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᐦᓪ ᐃᔅᐱᓐ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᓪ (ᒥᔨᓈᐱᔅᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᓐ 2). ᐊᓐ ᒫᒃ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᓪᐦ, ᐊᐱᔒᐦ ᓃᐦᒑᐦᓪ ᐃᐦᑎᑯᓐ ᐃᐦᐱᔑ ·ᐄ ᐊᓐ ·ᐄᔮ·ᐊ ᓂᔮᔦ ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᐄᔑ ᐅᒑᐦᓪ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᓪᐦ (·ᐄᔮ·ᐊ 5 ᐱᐳᓐᐦ = 291,639 ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᓪᐦ).



ᒥᔨᓈᐱᔅᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᓐ 1



ᒥᔨᓈᐱᔅᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᓐ 2

ᐊᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ, ᐋᔦ·ᐃᒃ ᒫᔮᑭᓂᐧᐃᐟ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔩ·ᐃᓂᔨᐤ ᐋᔑᑯᒪ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐟ, ᐱᑯᓂᓚ ᐊᓂᔮ ᐋ ᓂᑑᐦᐅᐟ, ᐋ ᓅᑎᒪᔮᐟ, ᐋ ·ᐃᓂᐦᐄᓚᐟ ᑮᔮᐦ ᒫᒃ ᐊᓂᔮ ᑯᑎᒃ ᐋᐱᑎᔩ·ᐃᓂᔨᐤ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐅ·ᐃᓂᐦᓪ ᐋ ᐄᔑ ᐊᐦᒋᐱᔨᔨᓪ. ᒌᔕᓪ ᐃᐦᑎᑯᓐ ᐊᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᓚ ᒌ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᓪ ᐋᔑᑯᒪ ᐱᐳᓐᐦ, 350,000 ᒫᒎ ᐃᐦᑎᓐᐦ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᓚ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓂᐧᐃᓪ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐹᔨᒃ ᒋᔕᔨᔨᐤ, 240 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᐅᓪ ᒥᐦᒌᐦ ᒋᑭ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᐤ. ᐊᓐ ᒫᒃ ·ᐄ ᐋᑳ ᑳᒥᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐨ ᒋᔕᔨᔨᐤ, ᓂᒍᔨ ᒋᑭ ᒌ ᐹᐦᒋᐱᔨᐦᒑᐤ 119 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᓚ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᐨ. ᐊᓐ ᒫᒃ ·ᐄ ᐅᐦᐱᑭᓪ ᔮᐱᒋᐦᐋᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ ᐋᑳ ᔮᔨᒑ ·ᑲᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ, ᓂᒍᔨ ᒋᑭ ᒌ ᐹᐦᒋᐱᔨᐦᒑᐤ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᓚ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᐨ ᐊᓂᔮ ᐅᐦᐱᑭᓪ ·ᐹᐳᓂᔨᓪ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ.

ᐊᓐ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᓪ, ᐋᐅᒃ 291,212 ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓂᐧᐃᓪ ᐊᓂᒓᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᔅᒌᐦᓪ ᐋ ᐃᐦᒑᓂᐧᐃᓪ, ᑮᔮᐦ ᐋᐅᒃ 99.7% ᑎᐦᑐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒥᔓᐧᐋ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᐃᔑᓈᑯᐦᓪ ᓚ ᒌ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᓪᐦ. ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᑯᑎᒃ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᓪᐦ, ᐋᐅᑯᓐᐦ ᐅᔮ ᐋ ᒌ· ·ᐋᐱᒫᐅᔨᐨ ᐃᔅ·ᑳᐤ (0.2%), ᑮᔮᐦ ᒫᒃ ᐋᐦᑯᔩᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ (0.1%). ᓂᒍᔨ ᓈᐦᑎᔨᓪ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐤᐦ ᐊᓂᒌ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋᐦ·ᑳᓪ ᐋ ᒌ ᐃᔅᐱᔨᐦᐄ·ᐋᓪ ᓚ·ᑳᓐ ᐆ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᓪ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᓂᑑᐦᐆᓈᓂᐧᐃᓪ ᑮᔮᐦ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᓈᓂᐧᐃᓪ, ᐋᔦ·ᐃᒃ ᒥᒃ ᓚ ᒌ ᑎᐱᐦᐊᒨ·ᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᐊᓂᒓᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᔅᒌᐦᓪ ᐋ ᐃᐦᒑᐨ ᑮᔮᐦ ᐋᑳ ᐅᑎᑎᐦᐆᑯᐨ ᑯᑎᒃᐦ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᓖ·ᑳᓪ ᐋ ᐃᐦᒑᐨ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐅᑎᑎᐦᐆᑯᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᑯᑎᒃᐦ ᓅᔮᓐᐦ ᑮᔮᐦ ᒫᒃ ᐋ ᐅᐦᑎᔩᐨ (ᐱᑯᓂᓚ ᐋᐱᑎᔩᔨᐅᓪ ᐅ·ᐄᒋᐦᐄ·ᐋᐤ ᓅᔮᓂᒥ·ᐋᐤᐦ, ᑳ ᐱᑯᓈᔮᑭᔑᓪᐦ, ᑮᔮᐦ ᑯᑎᒃ ᓅᔮᓐ), ᓂᒍᔨ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᐨ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᑎᐱᐦᐊᒨ·ᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓃᐨ ᐅᔮᐦ ᓅᔮᓐᐦ, ᐋᔦ·ᐃᒃ ᑮᔮᐦ ᓂᒥ ᑎᐱᐦᐊᒨ·ᐋᑭᓂᐧᐃᔨᐤᐦ ᐅ·ᐄᒋᒫᑭᓐᐦ ᐊᓂᔮᐦ ᐅᒌᔑᑳᒥᔨᐤᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑮᔮᐦ, ᐋ ᐹᐦᒋᐱᔨᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪᐦ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᓚ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓂᐧᐃᓪ ᐊᓐ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᓈᓂᐧᐃᓪ ᐊᓐ ᐹᔨᒃ ᐱᐳᓐᐦ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪ ᐹᔨᒃ ᒋᔕᔨᔨᐤ, ᐱᑯᓂᓚ 240, 120 ᓈᐦᐨ 119 ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔨᓈᑯᔨᓪ ᐋ ᐹᔨᑯᒑᐅᔩᓪ, ᓂᒍᔨ ᒋᑭ ᐊᐦᑎᓂᑭᓂᐧᐃᔨᐤᐦ ᐊᓐ ᐋ ᑎᐱᐦ·ᑲᓂᐧᐃᓪ ᓚ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒨ·ᐋᑭᓂᐧᐃᓪ ᐅᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓂᒥ·ᐋᐤᐦ.

ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᓂᒓᐦ “ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᓪᐦ” ᓂᑑᐦᐆ ᐊᔅᒌ, ᐋᐅᒃ ᐋ ᐊᐦᑎᓂᑭᓂᐧᐃᓪᐦ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᓂᒓᐦ ᓅᐦᒋᒦᐦᓪ ᐋ ᐃᐦᒑᓂᐧᐃᓪ, ᒥᒃ ᒫᒃ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᓪ ᐋ ᒌ ᐃᑎᒋᐦᑎᐦᓪ ᐋ ᒌ ᔮᐅᓈᑯᓂᔨᓪ ᑮᔮᐦ ᐄ·ᐋᓪ ᐋ ᒌ ᑎᐱᐦᐊᒨ·ᐋᑭᓂᐧᐃᓪ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔨᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᓪ. ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᔅᒌᐦ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᓪᐦ, ᐋᐅᒃ ᐊᓐ ·ᐃᐦᒓᐦ 200 ᑎᐦᑐ ᐊᔅᒌᐤ ᑎᐱᐦᐄᑭᓐᐦ ᐋ ᐃᔅᐱᔨᓈᑯᐦᓪ ᐊᓂᒓᐦ ᒫᔅᑭᓂᐤ ᐋ ᐃᑎᒍᓪ, ᑮᔮᐦ ᒫᒃ 50 ᑎᐦᑐ ᐊᔅᒌᐤ ᑎᐱᐦᐄᑭᓐᐦ ᐊᓂᒓᐦ ᐋᑳ ᐃᑎᒍᓪ ᒫᔅᑭᓂᐤ. ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᓪ 2006-2007, ᐋᐅᒃ ᒑᔕᐦ ᓂᔮᔦ ᐱᐳᓐᐦ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᒋᔅᒋᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪ ᐆ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᔅᒌ ᐄ·ᐋᓪ ᓚ ᒌ ᑎᐱᐦᐄᒪᓂᐧᐃᓪ, ᐋᐅᒃ ᒫᒃ ᑳ ᓅᑯᐦᓪ ᐊᐱᔒᐦ ᓃᐦᒑᐦᓪ ᐋ ᒌ ᐃᔅᐱᔨᓪ ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔨᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᓪ ᐊᓂᔮ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᓂᔨᓪ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᔅᒌᔨᐤ ᐋ ᐃᐦᒑᓪ. ᐋᐅᒃ ᐊᓐ 53,173 ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔨᓈᓂᐧᐃᓪ 2003-2004 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᓪ, ᓖᒃ 55,199 ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔨᓈᓂᐧᐃᓪ 2004-2005 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᓪ, ᓖᒃ 58,862 ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔨᓈᓂᐧᐃᓪ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᓪ, ᑮᔮᐦ ᓖᒃ 54,597 ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔨᓈᓂᐧᐃᓪ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᓪ (ᐊᒋᔅᒑᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 4).

ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᒨ ᐋ ᐄᔅ ᑎᐱᐦᐹᓂᐍᐤ ᐋ ᓂᑑᒋᔅᒫᔓᐦᒋᑭᓂᐍᐤ ᐚᔦᐚ ᐹᔖᑦ ᑳ ᐄᐦᐱᔅ ᐅᒋᔑᑳᒥᒡ ᐹᔖᑯᒋᓂᐤ, ᐋᐅᑦ ᐊᓐ ᐚᔦᐚ 241 ᑳ ᐄᐦᐱᔅ ᐅᒋᔑᑳᒥᒡ ᐹᔖᑯᒋᓂᐤ ᐆ 2006-2007 ᑳ ᐱᐳᐦᒡ (ᐊᒋᔅᒌᔑᓂᔑᓂᐦᐄᑭᓐ 5), ᐊᓐ ᒫᒃ ᐍ 2005-2006 ᐋ ᑭᓂᐚᐱᐦᒋᑭᓂᐍᐤ ᐋᐅᑦ ᐚᔦᐚ 252 ᑳ ᐄᐦᐱᔅ ᐅᒋᔑᑳᒥᒡ ᐹᔖᑯᒋᓂᐤ, ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᐚᔦᐚ 247 ᑳ ᐄᐦᐱᔅ ᐅᒋᔑᑳᒥᒡ ᐹᔖᑯᒋᓂᐤ 2004-2005 ᑳ ᐄᔅᐱᔖᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐚᔦᐚ ᒫᐅᒡ ᒥᐦᒌᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐍᐦᒡ ᐋ ᐅᒋᔑᑳᒥᒡ ᐹᔖᑯᒋᓂᐤ, ᐋᑯᒋᐦ ᐊᓂᒌᐦ ᒥᔅᑎᔑᓃᐦᒡ (278 ᒋᔑᑳᐅᐦ), ᐚᔦᓂᐲᐦᒡ (276 ᒋᔑᑳᐅᐦ), ᐅᒉᐳᑯᐦᒡ (246 ᒋᔑᑳᐅᐦ) ᑭᔮᐦ ᐚᐱᒫᑯᐦᑐᐦᒡ (245 ᒋᔑᑳᐅᐦ). ᐊᓂᒌᐦ ᒫᒃ ᒫᐅᒡ ᐋᑳ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐍᐦᒡ ᒋᔑᑳᐅᐦ ᐊᓂᔮ ᐚᔦᐚ ᑳ ᐄᐦᐱᔅ ᐅᒋᔑᑳᒥᒡ ᐹᔖᑯᒋᓂᐤ, ᐋᑯᒋᐦ ᐊᓂᒌᐦ ᓅᒥᔅᑳᐦᒡ, ᐋᐅᑦ 207 ᒋᔑᑳᐅᐦ ᐚᔦᐚ ᑳ ᐄᐦᐱᔅ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐍᐦᒡ (ᐊᒋᔅᒌᔑᓂᔑᓂᐦᐄᑭᓐ 5).

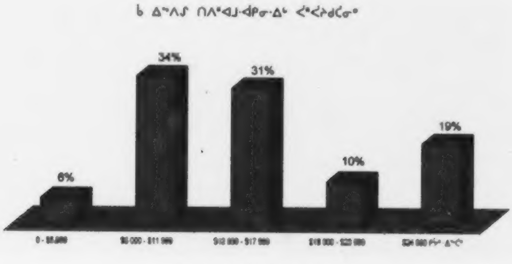
ᐄᔅᐱᓐ 2002-2003 ᑳ ᐄᔅᐱᔖᒡ, ᓂᐦᑐᔖᒡ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐋ ᐄᔅ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐍᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᒋ ᐲᐦᒑᐱᑎᑭᓂᐅᐦ: ᐋᐅᑦ ᐊᓐ ᐋᑳ ᒑᑭᐦ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐍᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ, ᐚᐃᐱᐦᒌᐦ ᐋ ᓂᑭᑎᑭᓂᐍᐤ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐍᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᑭᔮᐦ ᐊᓐ ᒐ ᒋ ᐲᐦᑎᒑᐱᔖᐦᐅᓈᓂᐍᐤ ᐋᑳ ᑯᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐍᐨ ᐊᐚᓐ ᐹᔖᑦ ᐱᐳᓐᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ 2006-2007 ᑳ ᐄᔅᐱᔖᒡ, ᒦᓐ ᐹᔖᑯᒋᓂᐤ ᒋ ᐱᒋᔅᑎᓈᑭᓂᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐋᑳ ᒑᑭᐦ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ. ᒥᑦ ᒫᒃ ᓂᒎᔖ ᐅᐦᒋ ᐃᐦᒑᐅᒡ ᐊᐚᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐊᓂᔮ ᐚᐃᐱᐦᒌᐦ ᐋ ᒋ ᐍᐦ ᓂᑭᑎᐦᒡ. ᓂᒎᔖ ᑭᔮᐦ ᐅᐦᒋ ᐃᐦᒑᐅᒡ ᐊᐚᓂᒌ ᐋ ᒋ ᒌᐦᒑᒡ ᐋ ᒥᔅᑯᑎᒫᔑᒡ ᑳ ᐄᐦᐹᔖᒡ ᒥᔅᑯᑎᒫᒐᐃᓂᔖᐤ ᐋ ᒋ ᐍᐦ ᐲᐦᑎᒑᐱᔖᒡ ᒐ ᒋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐊᓂᔮ ᐋᑳ ᔮᔖᒑ ᐅᐦᒋ ᑯᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐍᐃᐍᐤ ᐅᐦᑭᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ.

ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔩᐍᓐ ᑳ ᒥᔖᐚᓂᐍᐤ

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐄᐦᐱᔅ ᑎᐱᐦᐄᒪᓂᐍᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ, ᐋᐅᑦ ᑳᓂᐚᐱᐦᒋᑭᓂᐍᐤ ᐋ ᐃᑎᒋᐦᒌᑯᐦᒡ ᐋ ᐄᔅ ᐱᒫᑎᓯᓈᓂᐍᐤ ᐅᑎᐦ ᑯᐯᒃ ᐊᔅᒌᐦᒡ ᐋᔑᑯᒡ ᐱᐳᓐᐦ. ᐆ ᒫᒃ ᑳᓂᐚᐱᐦᒋᑭᓂᐍᐤ, ᐋᐅᑦ ᒫᔅᒥᓂᐚᐱᐦᒋᑭᓂᐍᐤ ᑯᐯᒃ ᒋᔕᔖᐤ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐄᐦᐱᔅ ᒥᔖᐚᓂᐍᐤ. ᐆ ᒫᒃ ᑳ ᐄᔅ ᑎᐱᒋᐦᐹᓂᐍᐤ 2006-2007, ᐋᐅᑦ ᐚᔦᐚ 2.2% ᐋ ᐄᐦᐱᔅ ᐄᔅᑯᐱᔖᒡ (ᐊᒋᔅᒌᔑᓂᔑᓂᐦᐄᑭᓐ 6).

ᐆ 2006-2007 ᑳ ᐄᔅᐱᔖᒡ, ᐋᐅᑦ $18,559,207 ᒫᒨ ᑳ ᐄᐦᐱᔅ ᑎᐱᐦᐄᒪᓂᐍᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒦᔮᑭᓂᐍᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔖᔖᐅᒡ. ᐆ ᒫᒃ ᑳ ᐄᔅᑎᑎᒃ ᓅᔮᓐ, 93.6% ᐊᓐ ᓅᔮᓐ ᐋ ᒋ ᑎᐱᐦᐊᒨᐚᑭᓂᐍᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔖᔖᐅᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐅᒋᔑᑳᒥᐚᐅᐦ, ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮᐦ ᑳ ᐅᒋᔑᑳᒥᐦᑳᔑᒡ ᐊᐚᓂᒋ ᐊᓂᒌᐦ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᓂᔖᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᔅᒌᔖᐤ. ᐆ ᒫᒃ ᐋ ᐄᔅ ᑭᓂᐚᐱᐦᒋᑭᓂᐍᐤ ᑳ ᒥᐦᒋᐱᔖᐦᒋᑭᓂᐍᐤ 2002-2003 ᑳ ᐄᔅᐱᔖᒡ, ᐋᐅᑦ ᐍᐚᒡ $933,611 (5% ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒫᒨ) ᑳ ᐄᐦᐱᔅ ᑎᐱᐦᐊᒨᐚᑭᓂᐍᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔖᔖᐅᒡ (ᐊᒋᔅᒌᔑᓂᔑᓂᐦᐄᑭᓐ 7).

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐚᔦᐚ ᑳ ᐄᔅᐱᔅ ᑎᐱᐦᐊᒨᐚᑭᓂᐍᐤ ᐹᔖᑯᒋᓂᐤ ᐊᓂᒌᐦ ᒥᔑᐚ ᐄᔖᔖᐤ ᐃᐦᒑᐍᓐᐦ ᐆ 2006-2007 ᑳ ᐄᔅᐱᔖᒡ, ᐋᐅᑦ ᐊᓐ $15,338, ᐊᐱᔔᐦ ᒫᒃ ᓃᐦᒑᐦᒡ ᒋ ᐄᔅᐱᔖᐤ ᐆ ᐄᐦᐱᔅ ᐍ ᐊᓐ 2005-2006 ᑳ ᐄᔅᐱᔖᒡ ᐊᓐ $15,573. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐚᔦᐚ ᑳ ᐄᐦᐱᔅ ᑎᐱᐦᐊᒨᐚᑭᓂᐍᐤ ᐹᔖᑯᒋᓂᐤ, ᐋᐅᑦ $12,681 ᐊᓂᒌᐦ ᓅᒥᔅᑳᐦᒡ, ᐲᐦᐊᒡ $17,259 ᑳ ᐄᐦᐱᔅ ᑎᐱᐦᐊᒨᐚᑭᓂᐍᐤ ᐹᔖᑯᒋᓂᐤ ᐊᓂᒌᐦ ᒥᔅᑎᔑᓃᐦᒡ (ᐊᒋᔅᒌᔑᓂᔑᓂᐦᐄᑭᓐ 7). ᐋᐅᑦ ᐅᔦ (65%) ᑳ ᐄᐦᐱᔅ ᑎᐱᐦᐊᒨᐚᑭᓂᐍᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔖᔖᐤ $6,000 ᐲᐦᐊᒡ $17,999 (ᒥᔑᓈᐱᔅᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᓐ 3).



ᒥᔑᓈᐱᔅᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᓐ 3

ᐋ ᐄᐦᐱᔅ ᒥᐦᑎᒫᐅᐦᒡ ᐋ ᐍᒋᐦᐄᑯᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔖᔖᐅᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ

ᐋ ᓂᑑᐦᐅᓈᓂᐍᐤ, ᐋ ᓅᑎᒫᔦᓂᐍᐤ ᑭᔮᐦ ᐋ ᓂᑑᐃᔦᐍᐃᓈᓂᐍᐤ, ᐋᐅᑦ ᒐᐦ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᓈᐦᒡ ᒥᐦᒌᐦ ᐋ ᔫᔅᐱᔖᐦᐄᐚᐨ ᓅᔮᓐᐦ ᐆ ᐋ ᐍᐦ ᐃᒑᐱᒋᐦᐄᔑᓈᓂᐍᐤ. ᐅᔦ ᒫᒃ ᐋ ᐄᔅᐱᔖᐦᐄᑯᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔖᔖᐅᒡ ᓅᔮᓐᐦ, ᐋᔦᐍᑦ ᐅᔮᐱᒡ ᐋᐦᑦ ᒑᐱᐦᐊᒡ ᐍᒋᐚᐅᐦ ᐊᓂᒌᐦ ᐃᐦᒑᐍᓂᐦᒡ. ᒥᐦᒫᑐ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔖᔖᐅᒡ ᒑᐱᐦᑯᓐ ᐋᐱᒋᐦᐋᐅᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ ᔮᐦ ᐋ ᐊᐦᒋᐱᔖᐦᒑᒡ ᐊᓂᔮ ᐋᔅᑯ ᐋ ᐋᐱᑎᓰᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᒐ ᒋ ᐄᐦᐱᔅ ᐱᑯᐦᐚᒡ ᓅᔮᓐᐦ ᒐ ᒋ ᐅᐦᒋ ᓭᒫᒥᐦᐅᐚᒐᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ 2006-2007 ᑳ ᐄᔅᐱᔖᒡ, ᐊᓐ ᑳ ᐄᐦᐱᔅ ᑎᐱᐦᐄᒪᓂᐍᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ($18,559,207), ᐋᔦᐍᑦ ᐊᓂᔮ 75.5% ᐋ ᐄᔅᑎᑎᔖᐦᒡ ᒫᒨ ᑳ ᐄᐦᐱᔅ ᐱᑯᐦᐚᒡ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᒋ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔖᔖᐅᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐄᐦᑯᐱᔖᐨ $6,001,783, ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᐱᑯᐦᐚᒡ ᐋ ᒋ ᐋᐱᑎᓰᒡ ᐊᓂᒋ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔖᔖᐅᒡ.

ᐄᒥᐦᐄᐚᐤ ᓅᔮᓐ

ᔫᔅᐱᓐ ᑳ ᒥᐦᒋᐱᔖᐦᒋᑭᓂᐍᐤ 2002-2003 ᑳ ᐄᔅᐱᔖᒡ, ᐊᓂᐦᐄ ᒥᔅᒥᓂᐚᐱᐦᑑᐚᐍᓐᐦ ᐅᐦᒋ ᐆ ᑳ ᐄᔅ ᒥᐦᒋᐱᔖᐦᒋᑭᓂᐍᐤ ᐍᒥᐦᐄᐚᐤ ᓅᔮᓐ, ᐋᐅᑦ ᐋᑦ ᐊᓐ ᒐ ᐅᐦᒋ ᐍᒥᐦᐄᑯᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔖᔖᐅᒡ ᐋᑳ ᒋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔑᒡ ᐸᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐅᔮᐦ ᐄᔅᐱᔖᐦᐄᑯᒡ ᒐᐚᔖᐤ ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᐋᐦᑯᔑᐍᓂᔖᐤ ᐋ ᐃᐦᑐᒑᑯᒡ ᐋᑳ ᒋ ᓂᑑᐦᐅᒡ ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᓈᐦᒡ

ᐋᐦᒀᒡ ᐋ ᒌ ᐃᔅᐱᔒᐦᐄᑯᒡ ᒫᒁᔒᐤ, ᐋᑯᑎᐦ ᐱᔥᒡ ᒫ ᐅᐦᒋ ᒥᔅᑭᓂᐎᒡ ᓅᔮᓐᐦ ᐅᐦᒋ ᐅᔮ ᐋ ᐃᔅᐱᔒᐦᐄᑯᒡ ᒫᒁᔒᐤ. ᐊᓐ ᒫᑉ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔑᒡ, ᐋᐅᒃ 215 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᒡᐦ ᐋᐦᑯᔩᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᐅᑎᐦ ᐑᒥᐦᐄᐚᐤ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐃᐦᑖᐢ ᑭᔮᐦ ᒫᑉ ᓂᒎᔑ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐤᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᒌᔑᑳᐤᐦ. ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᓈᔥᒡ ᐋᐦᒀᒡ ᐋ ᒌ ᐃᔅᐱᔑᒡ ᒦᒀᓐ ᒫᒀᒡ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ.

ᒫᐦᒋᒡ ᒫᔨᓈᒌᒡ

ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2006-2007, ᐋᐅᒃ ᑳ ᑎᐱᐱᔑᒡ 30 ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐱᒥᐱᔑᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᐟ. ᐆ ᒫᑉ ᐊᓄᐦᒡ ᐋᔑᑯᒡ ᐱᐳᓐᐦ ᑎᐸᒋᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓐ, ᐋᐅᒃ ᓈᔥᑑᓈᑯᐦᒡ ᐋᔥᒃ ᓈᔥᒡ ᐋ ᒌᐦᑳᔓᐦᑰᐦᒡ ᐆ ᐄᔑ ᐊᐱᑎᔫᐃᓐ, ᐋᐅᒃ ᐋᒃ ᐊᓐ ᐍᔥᑖᐦ 20% ᐄᔑᔑᐅᒡ ᐋ ᐊᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᐱᔥᒡ ᐄᔑᔒᐤ ᐃᐦᑗᐃᓐᐦ. ᐋᑎ ᐊᓐ ᐃᔑᐦᒡ ᐋ ᒌ ᐃᔅᐱᔑᒡ ᒦᒀᓐ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒋᐦᐅᓈᓂᐎᒡ ᑭᔮᐦ ᐊᓐ ᑳ ᐊᑎ ᐅᔑᐦᑖᑭᓂᐎᒡ ᒦᒀᓐ ᐊᓂᑖᐦ ᐄᔑᔒᐤ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᐋᔥᒃ ᓈᔥᒡ ᒥᔥᑎᒫᐅᐋᔑᐦᑎᒧᒡ ᐄᔑᔑᐅᒡ ᐋ ᓂᔫᐦᐆᓈᓂᐎᔑᒡ ᑭᔮᐦ ᒫᑉ ᐅᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᐟ ᓇᐎᒡ ᒥᐦᒋᐦᐄᑯᒡ ᐅᔮ ᐋ ᐄᔑ ᐊᐱᑎᔕᔥᑎᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᐸᔑᑯᓂᔑᐤ ᐊᓂᔮ ᒦᒁᔒᐤ ᐋ ᐄᔑ ᐊᐱᑎᔕᔥᑎᐦᒡ ᒎᔫᒡ ᐅᔮ ᓴᔥ ᑳ ᐸᒋ ᐃᔑᓈᑯᓂᔑᒡ ᓂᔥᑐᒥᑎᓂᐤ ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᐄᔑ ᐹᒋ ᐅᑖᐦᒡ.

Tableau
Table

ᐊᒋᔅᑖᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

PRESTATAIRES DU PROGRAMME
BENEFICIARIES OF THE PROGRAM
ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋᐱᒋᐦᐋᐧᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᐧᔫᓐᐦ
2006-2007

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᐦᑖᐧᐃᓐ	UNITÉS *UNITS* ᑎᐦᑐᑖᐅ	STRUCTURE DES UNITÉS / *COMPOSITION OF UNITS* ᐋ ᐃᑎᔑᐣ ᐋ ᐸᐦᐸᔨᑯᑖᐅᓯᐣ ADULTES *ADULTS* ᒋᓈᐃᔨᔫᒡ	 ENFANTS *CHILDREN* ᐋᐧᐋᔑᐡ	 TOTAL *TOTAL* ᒫᒨ
MISTISSINI ᒥᔅᑎᓯᓃ	146	234	63	297
CHISASIBI ᒋᓭᓰᐲ	468	639	267	906
WASKAGANISH ᐗᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	115	159	60	219
WASWANIPI ᐙᔅᐙᓂᐲ	143	214	99	313
WEMINDJI ᐐᒥᓐᒋ	112	154	22	176
EASTMAIN ᐄᔅᒣᐃᓐ	37	48	4	52
WHAPMAGOOSTUI ᐙᐸᒫᑯᔅᑐᐃ	103	157	117	274
NEMASKA ᓀᒥᔅᑳ	31	42	4	46
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒉᐳᑯᒨ	55	81	53	134
TOTAL ᒫᒨ	**1210**	**1728**	**689**	**2417**

Tableau
Table

ᐊᒋᐢᑗᓱᓂᓯᓂᐦᐎᑭᓐ

UNITÉS DE PRESTATAIRES
SELON L'ÂGE DU CHEF DE L'UNITÉ
BENEFICIARY UNITS ACCORDING
TO AGE OF THE HEAD OF THE UNIT
ᐚ ᐹᐳᑯᑗᐳᔩᓈᓅᒼ ᐊᓂᔫ ᑳ ᐊᑌ ᐃᐢᐱᑎᔩᒼ ᑳ ᓃᑳᓃᒼ ᐚ ᐹᐳᑯᑗᐳᔩᒼ
2006-2007

GROUPE D'ÂGE *AGE GROUP* ᑳ ᐃᐢᐱᑎᔩᒼ	UNITÉS SELON LE NOMBRE D'ADULTES *UNITS ACCORDING TO NUMBER OF ADULTS* ᑲ ᐃᑎᔑᐣ ᒥᔥᐃᓱᔪᒼ ᐊ ᐹᐳᑯᑗᐳᔭᓇᓄᒼ 1 ADULTE *1 ADULT* 1 ᒥᔥᐃᓱᔪ	 2 ADULTES *2 ADULTS* 2 ᒥᔥᐃᓱᔪᒼ	TOTAL *TOTAL* ᒫ	%
17-26	199	48	247	20%
27-36	90	70	160	13%
37-46	95	74	169	14%
47-56	45	46	91	8%
57-66	86	112	198	16%
67 +	177	168	345	29%
TOTAL ᒫ	**692**	**518**	**1210**	**100%**

Tableau
Table

ᐊᒋᔅᑖᓱᓂᓯᓂᐦᐋᑭᓐ

PARTICIPATION AU PROGRAMME
PARTICIPATION ON THE PROGRAM
ᑳ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓈᐦ ᓂᑑᐦᐅᓵᔮᓐ
2006-2007

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY*	POPULATION CRIE / *CREE POPULATION* MEMBRES[1] *MEMBERS*[1]	RÉSIDANTS[2] *RESIDENTS*[2]	PRESTATIONS DU PROGRAMME / *BENEFICIARIES OF THE PROGRAM* INSCRIPTIONS *ENROLLMENT*	%[3]
Mistissini	3 297	3 261	297	9,1%
Chisasibi	3 687	3 665	906	24,7%
Waskaganish	2 417	2 269	219	9,7%
Waswanipi	1 899	1 815	313	17,2%
Wemindji	1 298	1 246	176	14,1%
Eastmain	602	594	52	8,8%
Whapmagoostui	834	829	274	33,1%
Nemaska	669	659	46	7,0%
Oujé-Bougoumou	706	673	134	19,9%
Total	**15 409**	**15 011**	**2 417**	**16,1%**[4]

[1] Membres des communautés (Registre des populations autochtones)
Members of the communities (Enrollment Commission List)

[2] Membres résidant sur le Territoire de la Baie-James (Registre des populations autochtones)
Members residing in the James Bay Territory (Enrollment Commission List)

[3] Pourcentage des résidants inscrits au programme
Percentage of residents enrolled on the Program

[4] Participation globale : total des inscriptions divisé par le total des résidants
Overall participation : Total of individuals

Tableau
Table

ᐊᒋᔅᒌᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

RÉPARTITION DES JOURS
DISTRIBUTION OF DAYS
ᐋ ᐃᐦᑎᓂᔮᒡ ᐄᔮᔮᐅᒡ ᐅᒌᔫᑳᒥᐧᐋᓐᐦ
2006-2007

COMMUNAUTÉ / *COMMUNITY* / ᐃᐦᑖᐃᓐ	ACTIVITÉS / *ACTIVITIES* — BOIS / *BUSH*	RÉGION ÉLOIGNÉE¹ / *FAR REGION*¹	COMITÉ LOCAL / *LOCAL COMMITTEE*	MATERNITÉ / *MATERNITY*	COURS MANIEMENT D'ARMES / *FIREARMS COURSE*	MALADIE DÉSASTRE² / *SICK LEAVE DISASTER*²	JOURS RÉMUNÉRÉS / *PAID DAYS* — CHEF / *HEAD*	CONJOINT / *CONSORT*	TOTAL³ / *TOTAL*³
MISTISSINI	40 416	7 867				114	26 178	14 352	40 530
CHISASIBI	109 381	25 096	2	275			87 430	22 228	109 658
WASKAGANISH	24 718	2 478		147		55	19 082	5 838	24 920
WASWANIPI	39 370	3 866		60		28	27 817	11 641	39 458
WEMINDJI	24 249	4 186		60			19 330	4 979	24 309
EASTMAIN	8 070	1 130					6 485	1 585	8 070
WHAPMAGOOSTUI	25 048	7 285		121		18	18 482	6 705	25 187
NEMASKA	6 409	578					4 784	1 625	6 409
OUJÉ-BOUGOUMOU	13 551	2 111					9 803	3 748	13 551
TOTAL	291 212	54 597	2	663		215	219 391	72 701	292 092

¹ Région éloignée : le nombre de jours en région éloignée fait partie du nombre de jours passés dans le bois.
Far Region: the number of days spent in a far harvesting region are included in the number of days spent in the bush.

² Les jours de maladie et de désastre sont payés par le Fonds d'assurance.
Sick Leave and Disaster Days are paid by the Insurance Fund.

³ Les jours rémunérés (Total) : Total des jours d'activités sauf les jours en région éloignée.
Paid Days (Total): Total days of all activities except days in Far Region.

Tableau
Table

ᐊᒥᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

MOYENNE DE JOURS RÉMUNÉRÉS
AVERAGE DAYS PAID
ᐧᐄᓭᐧᐋ ᑎᐦᑐ ᒦᔑᑳᐅᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓈᒻᐦ
2006-2007

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᐦᑖᐧᐃᓐ	UNITÉS *UNITS*	PAR CHEF *PER HEAD*	PAR CONJOINT PER CONSORT	PAR ADULTE PER ADULT
MISTISSINI	278	179	163	173
CHISASIBI	234	187	130	172
WASKAGANISH	217	166	133	157
WASWANIPI	276	195	164	184
WEMINDJI	217	173	119	158
EASTMAIN	218	175	144	168
WHAPMAGOOSTUI	245	179	124	160
NEMASKA	207	154	148	153
OUJÉ-BOUGOUMOU	246	178	144	167
MOYENNE TOTALE[1] ***OVERALL AVERAGE[1]***	**241**	**181**	**140**	**169**

La "moyenne totale" est le résultat du total de tous les jours rémunérés selon la catégorie, divisé par le total d'unités, de chefs, de conjoints ou d'adultes.

The "Overall Average" is the result of the total of all days paid in each category divided by the total number of units, heads, consorts or adults.

Tableau
Table

ᐊᒋᐦᑖᓱᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ

PARAMÈTRES DE CALCUL
CALCULATION PARAMETERS
ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐦᒀᓂᐌᐤ
2006-2007

	2005-2006	2006-2007
ALLOCATION QUOTIDIENNE *DAILY ALLOWANCE* ᐸᔦᐤ ᒦᔑᑳᐤᐦ ᑎᐱᐦᐊᒪᑰᔦᐌᓐ	55,78 $	57,01 $
CONTRIBUTION AU FONDS D'ASSURANCE *CONTRIBUTION TO THE INSURANCE FUND* ᐊ ᐃᔑ ᐱᐦᒁᓈᑭᓂᐌᓐ ᐐᒋᐦᐃᐌᐤ ᔖᔨᓂᐦᐦ	0,67 $	0,68 $
ALLOCATION QUOTIDIENNE NETTE ***DAILY NET ALLOWANCE*** ᑳ ᒦᔑᐱᐦᒁᓈᑭᓂᐌᑦ ᐸᔦᐤ ᒦᔑᑳᐤᐦ ᑎᐱᐦᐊᒪᑰᔦᐌᓐ	55,11 $	56,33 $
ALLOCATION QUOTIDIENNE POUR RÉGION ÉLOIGNÉE ***FAR HARVESTING REGION DAILY ALLOWANCE*** ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᐦ ᓂᑑᐦᐅ ᐊᔅᒥ ᐸᔦᐤ ᒦᔑᑳᐤᐦ ᑎᐱᐦᐋᒪᑰᔦᐌᓐ	16,73 $	17,10 $
MONTANT DE BASE / *BASIC AMOUNT* / ᓂᔥᑎᐣ ᐊ ᐃᔅᑏᑎᐦ ᔖᔨᓐ		
PAR ADULTE / PER ADULT / ᐸᔦᐤ ᒥᔑᐃᔨᔨᐤ	4120 $	4211 $
PAR ENFANT / PER CHILD / ᐸᔦᐤ ᐊᐌᔮᔑᔥ	1649 $	1686 $
PAR UNITÉ / PER UNIT / ᐸᔦᑯᑖᓂᐤ	1649 $	1686 $

Tableau
Table

ᐊᒋᔅᒑᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

PRESTATIONS ACCORDÉES
BENEFITS GRANTED
ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔩᐧᐊᓂᐧᐃᐧ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ
2006-2007

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᐦᒌᐃᓐ	ALLOCATION QUOTIDIENNE *DAILY ALLOWANCE*	JOURS DE MALADIE DÉSASTRE[1] *SICK LEAVE DISASTER DAYS*[1]	ALLOCATION EN RÉGION ÉLOIGNÉE *FAR HARVESTING REGION ALLOWANCE*	MONTANT DE BASE GARANTI[2] *GUARANTEED BASIC AMOUNT*[2]	SOUS-TOTAL *SUB-TOTAL*	AIDE SOCIALE AJUSTEMENT[3] *SOCIAL AID ADJUSTMENT*[3]	TOTAL *TOTAL*	MOYENNE UNITÉ *AVERAGE UNIT*
MISTISSINI	2 276 633 $	6 422 $	134 526 $	102 278 $	2 519 859 $	0 $	2 519 859 $	17 259 $
CHISASIBI	6 177 035 $	0 $	429 142 $	435 037 $	7 041 214 $	9 828 $	7 031 386 $	15 024 $
WASKAGANISH	1 400 645 $	3 098 $	42 374 $	166 588 $	1 612 705 $	2 230 $	1 610 475 $	14 004 $
WASWANIPI	2 221 092 $	1 577 $	66 109 $	183 270 $	2 472 048 $	21 050 $	2 450 998 $	17 140 $
WEMINDJI	1 369 326 $	0 $	71 581 $	55 466 $	1 496 373 $	0 $	1 496 373 $	13 360 $
EASTMAIN	454 583 $	0 $	19 323 $	14 232 $	488 138 $	59 $	488 079 $	13 191 $
WHAPMAGOOSTUI	1 417 767 $	1 014 $	124 574 $	161 713 $	1 705 068 $	6 105 $	1 698 963 $	16 495 $
NEMASKA	361 019 $	0 $	9 884 $	22 206 $	393 109 $	0 $	393 109 $	12 681 $
OUJE-BOUGOUMOU	763 328 $	0 $	36 098 $	75 429 $	874 855 $	4 890 $	869 965 $	15 618 $
TOTAL	**16 441 428 $**	**12 111 $**	**933 611 $**	**1 216 219 $**	**18 603 369 $**	**44 162 $**	**18 559 207 $**	**15 338 $**[4]

[1] Les jours de maladie et de désastre sont payés par le Fonds d'assurance (voir le tableau 8).
Sick days and disaster days are paid by the Insurance Fund (see Table 8).

[2] Montant de base garanti payable après avoir déduit tous les revenus gagnés par le chef et le conjoint.
Guaranteed basic amount payable after all income received by the Head and the Consort has been deducted.

[3] Montants d'aide sociale reçus par des prestataires en début d'année avant que leur admissibilité au programme ne soit confirmée et les montants d'ajustement au dossier. Ce montant est déduit en total du montant annuel de prestations payables.
Amounts received by beneficiaries at the beginning of the year before their eligibility to the Program was confirmed as well as adjustments required in the file. The amount is deducted in total from the annual amount of benefits payable.

[4] Moyenne/unité totale: Total de toutes les prestations accordées divisé par le total d'unités de prestataires.
Overall Average/Unit: Total of all benefits granted divided by the total of beneficiary units.

Tableau
Table
ᐊᒋᔅᒌᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

FONDS D'ASSURANCE
INSURANCE FUND
ᐐᒥᐦᐄᐙᐅ ᓅᔅᑲᓐ
2006-2007

	ACTIVITÉS (Jours payés) *ACTIVITIES (Days paid)*		PRESTATIONS ACCORDÉES[1] *BENEFITS GRANTED*[1]		
COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐄᐦᒌᐄᓐ	MALADIE SICK LEAVE	DÉSASTRE DISASTER	MALADIE SICK LEAVE	DÉSASTRE DISASTER	TOTAL *TOTAL*
MISTISSINI	114		6 422 $	0 $	6 422 $
CHISASIBI			0 $	0 $	0 $
WASKAGANISH	55		3 098 $	0 $	3 098 $
WASWANIPI	28		1 577 $	0 $	1 577 $
WEMINDJI			0 $	0 $	0 $
EASTMAIN			0 $	0 $	0 $
WHAPMAGOOSTUI	18		1 014 $	0 $	1 014 $
NEMASKA			0 $	0 $	0 $
OUJE-BOUGOUMOU			0 $	0 $	0 $
TOTAL	215	0	12 111 $	0 $	12 111 $

[illegible]

Organigramme
Organization Chart

ᐋ ᐃᑎᔥᑳᑐᓈᓂᐧᐃᒡ

Membres de l'Office
Members of the Board
ᑳ ᐅᒥᒫᐱᐦᑎᒃ

Directeur général
Director-general
ᑳ ᐅᒥᒫᐅᑦ ᑳ ᐱᒥᐲᐦᑖᑦ

Secrétaire de direction
Executive Secretary
[illegible]

Directeur des services administratifs
Director of Administrative Services
[illegible]

Secrétaire administrative
Administrative Secretary
[illegible]

Adjoint au programme - Administration
Program Assistant - Administration
[illegible]

Agent de soutien au programme
Program Support Agent
[illegible]

Adjoint au programme - Services
Program Assistant - Services
[illegible]

Administrateurs locaux
Local Administrators
[illegible]

Photo de gauche à droite
Photo from left to right

Lena Bates-Blackned,
Sally Herodier,
Peter Shecapio,
Jacob Gull,
Fred L. Tomatuk,
George M. Shecapio,
Valerie Herodier,
Winnie Bosum,
Krista Kakabat,
Marjorie House.

Manon Girard,
Marie-Claude Thibault,
Régent Brind'Amour,
Serge Larivière,
Tanya Lynn Strong,
Monique Latouche.

Membres de l'Office et le personnel
Members of the Board and the staff
ᐊᓂᒌ ᑳ ᓈᑲᓂᐱᔅᑎᙵ ᑭᔮᐦ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᒡ

Membres de l'Office • Members of the Board

Gouvernement du Québec
Government of Québec
ᒋᐯᐣ ᑎᐹᔫᐦᒋᑳᓱᐤ

Gérald Lemoyne,
Président/Chairman
Guy Girouard
Jean-Guy-Dugré

Administration régionale crie
Cree Regional Authority
ᐄᔨᔫ ᑎᐹᔫᐦᒋᑳᓱᐤ

Willie Iserhoff,
Vice-président/Vice-chairman
George Wapachee,
Philip Awashish

Personnel de l'Office (au 31 décembre 2007)
Board personnel (as of December 31, 2007)

Siège social • Head Office

Serge Larivière,
Directeur général /
Director-General
Régent Brind'Amour,
Directeur des services administratifs /
Director of Administrative Services
Tanya Lynn Strong,
Adjointe au programme-Administration /
Program Assistant-Administration

Marie-Claude Thibault,
Agente de soutien au programme /
Program Support Agent
Monique Latouche,
Secrétaire de direction /
Executive Secretary
Manon Girard,
Secrétaire administrative /
Administrative Secretary

Peter Shecapio,
Adjoint au programme-Services
Program Assistant-Services
Mistissini

George M. Shecapio,
Administrateur local
Local Administrator
Mistissini

Allen Neacappo,
Administrateur local
Local Administrator
Chisasibi

Sally Herodier,
Administratrice locale
Local Administrator
Chisasibi

Marjorie House,
Administratrice locale
Local Administrator
Chisasibi

Lizzie Diamond,
Administratrice locale
Local Administrator
Waskaganish

Elizabeth Masty,
Administratrice locale
Local Administrator
Whapmagoostui

Jacob Gull,
Administrateur local
Local Administrator
Waswanipi

Valerie Herodier,
Administratrice locale
Local Administrator
(Support staff)
Whapmagoostui

Krista Kakabat,
Administratrice locale
Local Administrator
Wemindji

Lena Bates-Blackned,
Administratrice locale
Local Administrator
Nemaska

Fred L. Tomatuk,
Administrateur local
Local Administrator
Eastmain

Winnie Bosum,
Administratrice locale
Local Administrator
Oujé-Bougoumou

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

ÉTATS FINANCIERS
DE L'EXERCICE TERMINÉ
LE 30 JUIN 2007

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

FINANCIAL STATEMENTS
FOR THE YEAR ENDED
JUNE 30, 2007

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activité concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'Office reconnaît qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

Les membres de l'Office surveillent la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et approuvent les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de l'Office, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport présente la nature et l'étendue de cette vérification de même que son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer les membres de l'Office pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

Serge Larivière, Directeur général

Régent Brind'Amour, Directeur des services administratifs

POUR
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU
REVENU DES CHASSEURS ET
PIÈGEURS CRIS

Québec, le 31 octobre 2007

MANAGEMENT'S REPORT

The financial statements of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board were drawn-up by management, which is responsible for their preparation, presentation and the significant judgments and estimates included therein. This responsibility involves the choice of appropriate accounting policies that comply with Canadian generally accepted accounting principles. The financial information contained in other sections of the annual report concurs with that shown in the financial statements.

To fulfil its mandate, management maintains a system of internal accounting controls designed to provide reasonable assurance that assets are safeguarded and that transactions are duly approved and properly recorded-when appropriate and in a manner suitable for preparing reliable financial statements.

The Board recognizes that it is responsible for conducting its affairs in accordance with the statutes and regulations governing it.

The members of the Board supervise the way management carries out its responsibilities regarding financial information and approve the financial statements.

The Auditor General of Québec has audited the financial statements of the Board in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. His report states the nature and scope of this audit and his opinion. The Auditor General can, without limitations, meet with the members of the Board to discuss any aspect regarding the audit.

Serge Larivière, Director-general

Régent Brind'Amour, Director of Administrative Services

ON BEHALF OF THE
CREE HUNTERS AND
TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Quebec, October 31, 2007

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris au 30 juin 2007 ainsi que l'état des résultats et de l'excédent cumulé de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'Office. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'Office au 30 juin 2007 ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

AUDITOR'S REPORT

To the National Assembly

I have audited the balance sheet of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board as at June 30, 2007 and the statement of income and accumulated surplus for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Board's management. My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit.

I conducted my audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that I plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In my opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Board as at June 30, 2007 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles. As required by the *Auditor General Act* (R.S.Q., chapter V-5.01), I report that, in my opinion, these principles have been applied on a basis consistent with that of the preceding year.

Le vérificateur général du Québec,

Auditor General of Quebec,

Renaud Lachance, CA

Québec, le 31 octobre 2007

Quebec, October 31, 2007

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
RÉSULTATS ET EXCÉDENT CUMULÉ
DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2007

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
INCOME AND ACCUMULATED SURPLUS
FOR THE YEAR ENDED JUNE 30, 2007

	2007		2006	
PRODUITS				**REVENUE**
Contributions du gouvernement du Québec	20 775 788	$	19 709 331	Gouvernement du Québec contribution
Intérêts	26 951		10 435	Interest
	20 802 739		19 719 766	
CHARGES				**EXPENDITURE**
Prestations de sécurité du revenu	18 744 588		17 995 331	Income security benefits
Frais d'administration				*Administrative expenses*
Traitements et avantages sociaux	1 041 134		977 128	Salaries and fringe benefits
Déplacements	191 924		109 006	Travel
Loyers	96 315		96 415	Rent
Honoraires professionnels	22 441		19 371	Professional fees
Entretien et traitements informatiques	149 742		200 682	Data processing and maintenance
Fournitures	68 277		26 018	Supplies
Téléphone et communications	20 348		17 342	Telephone and communications
Frais de banque et d'intérêts	24 571		27 506	Bank and interest fees
Amortissement des immobilisations	187 197		184 011	Depreciation of fixed assets
	1 801 949		1 657 479	
	20 546 537		19 652 810	
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES	256 202		66 956	**EXCESS REVENUE OVER EXPENDITURE**
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT	181 196		114 240	**ACCUMULATED SURPLUS, BEGINNING OF YEAR**
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN	437 398	$	181 196	**ACCUMULATED SURPLUS, END OF YEAR**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers

The accompanying notes are an integral part of the financial statements

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
BILAN
AU 30 JUIN 2007

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
BALANCE SHEET
AS AT JUNE 30, 2007

	2007		2006	
ACTIF				**ASSETS**
Actif à court terme				**Current assets**
Encaisse (note 3)	187 716	$	108 714	Cash (Note 3)
Dépôts à terme (note 4)	850 000		720 000	Term deposits (Note 4)
Créances (note 5)	3 079 770		2 949 740	Accounts receivable (Note 5)
Frais payés d'avance	10 348		1 684	Prepaid expenses
	4 127 834		3 780 138	
Immobilisations (note 6)	323 373		500 614	**Capital assets (Note 6)**
	4 451 207	$	4 280 752	
PASSIF				**LIABILITIES**
Passif à court terme				**Current liabilities**
Emprunt (note 7)	334 327	$	561 226	Loan (Note 7)
Charges à payer et frais courus (note 8)	3 130 455		2 981 433	Accounts payable and accrued liabilities (Note 8)
Dû au Fonds d'assurance (note 14)	24 027		25 697	Owed to Insurance Fund (Note 14)
Produits reportés (note 9)	525 000		531 200	Deferred revenues (Note 9)
	4 013 809		4 099 556	
EXCÉDENT CUMULÉ	437 398		181 196	**ACCUMULATED SURPLUS**
	4 451 207	$	4 280 752	

Engagements (note 10) — Commitments (Note 10)

Fonds d'assurance (note 14) — Insurance fund (Note 14)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

The accompanying notes are an integral part of the financial statements.

POUR L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

ON BEHALF OF THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU
DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2007

1. CONSTITUTION, FONCTION ET FINANCEMENT

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, constitué en vertu de la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (L.R.Q., chapitre O-2.1), a pour fonction d'administrer le programme de sécurité du revenu établi par cette loi aux fins de fournir aux piégeurs et chasseurs cris une garantie de revenu; ce programme comprend également d'autres mesures d'incitation à se consacrer aux activités d'exploitation de la faune comme mode de vie.

Des montants sont versées à des unités de prestataires qui y sont admissibles sujet, entre autres conditions, au temps passé à chasser, pêcher et piéger et à exercer des activités accessoires.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, l'Office n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

La préparation des états financiers de l'Office par la direction, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des produits et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels peuvent différer de meilleures prévisions faites par la direction.

Flux de trésorerie

L'état des flux de trésorerie n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Produits

Les contributions du gouvernement du Québec non affectées sont constatées à titre de produits lorsqu'elles sont reçues ou à recevoir, si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Les contributions affectées sont constatées à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont effectuées.

Les autres produits sont constatés au fur et à mesure qu'ils sont gagnés et que leur recouvrement est raisonnablement assuré.

CREE HUNTERS AND TRAPPERS
INCOME SECURITY BOARD
NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2007

1. CONSTITUTION, PURPOSE AND FUNDING

The Cree Hunters and Trappers Income Security Board, created pursuant to the *Act respecting Cree Hunters and Trappers Income Security Board* (R.S.Q., chapter O-2.1), is responsible for managing the income security program established under this Act for the purpose of providing the trappers and hunters with a guaranteed income; this program also includes other measures aimed at encouraging beneficiaries to carry out harvesting activities as a way of life.

Benefits are paid to eligible beneficiary units according, among other things, to the time spent hunting, fishing and trapping and carrying out related activities.

In accordance with federal and provincial income tax acts, the Board is not subject to income tax.

2. ACCOUNTING POLICIES

The Board's financial statements were prepared in accordance with Canadian generally accepted accounting principles. As such, Management is required to make estimates and assumptions that affect the reported amounts of assets and liabilities and disclosures of contingent assets and liabilities at the date of the financial statements and the reported amounts of revenue and expenditure during the period. Actual results could differ from these estimates.

Cash flow

The cash flow statement has not been presented, since it contains no additional information that would be useful for understanding cash flows during the year.

Revenues

Unrestricted contributions of the gouvernement du Québec are recognized as revenues when they are received or are receivable, if the amount that is receivable can be reasonably estimated and if its receipt is reasonably assured.

Restricted contributions are recognized as revenues of the year in which the related expenditures are incurred.

The other revenues are recognized as they are earned and when their collection is reasonably assured.

Prestations

es prestations sont constatées lorsqu'elles sont autorisées et ue le bénéficiaire a satisfait aux critères d'admissibilité, s'il en st.

épôts à terme

es dépôts à terme sont comptabilisés à la moindre valeur coût ou valeur de réalisation nette).

mmobilisations

es immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût t sont amorties selon la méthode linéaire sur leur durée de e utile prévue, soit :

	Durée
Améliorations locatives	7 ans
Mobilier et équipement	5 ans
Équipement informatique	3 ans

Office examine régulièrement la valeur comptable de ses mmobilisations corporelles en comparant la valeur comptable e celles-ci avec les flux de trésorerie futurs non actualisés ui devraient être générés par l'actif. Tout excédent de la aleur comptable sur la juste valeur est imputé aux résultats e la période au cours de laquelle la dépréciation a été éterminée. L'estimation des flux de trésorerie futurs ainsi ue la détermination de la juste valeur requièrent l'exercice du gement professionnel et peuvent varier dans le temps.

es actifs incorporels, composés de logiciels, sont omptabilisés au coût et sont amortis selon la méthode néaire sur leur durée de vie utile prévue, soit 5 ans.

sont soumis à un test de dépréciation lorsque les angements de situation indiquent que leur valeur comptable ourrait ne pas être recouvrable. Tout excédent de la valeur omptable sur la juste valeur est imputé aux résultats de la ériode au cours de laquelle la dépréciation a été déterminée.

égimes de retraite

comptabilité des régimes à cotisations déterminées est pliquée aux régimes interentreprises à prestations éterminées gouvernementaux compte tenu que l'Office ne spose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la mptabilité des régimes à prestations déterminées.

ENCAISSE

ncaisse comprend un montant de 30 000 $, détenu dans un mpte en fiducie et affecté par résolution des membres de ffice aux versements de prestations. Ce montant sert à urvoir, entre autres, aux versements d'avances et aux iements d'urgence lorsque le processus normal d'émission chèques entraîne des délais excessifs pour le prestataire.

DÉPÔTS À TERME

Office possède des dépôts à terme portant intérêts à des x variant de 3,65 % à 3,9 % (2006 : 2,25 % à 3,8 %), néant à différentes dates en juillet 2007.

Benefits

Benefits are posted when authorized and when the beneficiary meets the eligibility criteria, should there be any.

Term deposits

Term deposits are accounted for at the lowest value (cost or net realizable value).

Capital assets

The fixed assets are accounted at their cost and are depreciated using the straight-line method on their estimated useful life which are:

	Period
Leasehold improvements	7 years
Furniture and equipment	5 years
Computer equipment	3 years

The Board assesses the carrying value of its fixed assets on an ongoing basis. In order to determine if there is an impairment, management assesses the estimated undiscounted cash flows that will be generated by its fixed assets. Any permanent impairment in value is charged to income in the period during which the impairment occurred.

The intangible assets, consisting of software, are accounted at their cost and are depreciated using the straight-line method on their estimated useful life which is five years.

They are subject to a depreciation test when changes in condition suggest that their book value could be uncollectible. Any surplus of the book value over the fair value is allocated to the statements for the period during which the depreciation was established.

Pension plans

The accounting procedure used for defined contribution plans is applied to multiemployer government defined benefit plans, given that the Board lacks sufficient information to apply the accounting procedure for defined benefit plans.

3. CASH

Cash includes a sum of $30 000 held in a trust account and allocated by resolution of the members of the Board for the payments of benefits including, among other things, advance payments and emergency payments when the usual cheque-issuing procedure would cause excessive delays for the beneficiary.

4. TERM DEPOSITS

The Board has term deposits bearing interest rates from 3,65 % to 3,9 % (2006: 2,25 % to 3,8 %), expiring at various dates in July 2007.

5. CRÉANCES

	2007	2006
Subvention à recevoir du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	3 017 459 $	2 947 185 $
Autres	62 311	2 555
	3 079 770 $	2 949 740 $

5. ACCOUNTS RECEIVABLE

	2007	2006
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale subsidy receivable	$ 3 017 459	$ 2 947 185
Other	62 311	2 555
	$ 3 079 770	$ 2 949 740

6. IMMOBILISATIONS

	2007			2006
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Immobilisations corporelles				
Améliorations locatives	18 416 $	11 181 $	7 235 $	9 866 $
Mobilier et équipement	2 596	343	2 253	1 423
Équipement informatique	13 887	3 744	10 143	4 653
	34 899	15 268	19 631	15 942
Actifs incorporels				
Logiciel informatique	904 650	600 908	303 742	484 672
	939 549 $	616 176 $	323 373 $	500 614 $

Les acquisitions de l'exercice totalisent un montant de 9 956 $

6. CAPITAL ASSETS

	2007			2006
	Cost	Accumulated depreciation	Net	Net
Fixed assets				
Leasehold improvements	$ 18 416	$ 11 181	$ 7 235	$ 9 866
Furniture and equipment	2 596	343	2 253	1 423
Computer equipment	13 887	3 744	10 143	4 653
	34 899	15 268	19 631	15 942
Intangible assets				
Software	904 650	600 908	303 742	484 672
	$ 939 549	$ 616 176	$ 323 373	$ 500 614

The financial year purchases add up to $ 9 956

7. FACILITÉS DE CRÉDIT

Au 30 juin 2007, l'Office dispose d'une marge de crédit de 2 000 000 $ au Fonds de financement garantie par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale jusqu'au 31 décembre 2008. Les montants prélevés portent intérêt au taux moyen des acceptations bancaires majoré de 0.3 % lequel représente 4.77 % au 30 juin 2007 (2006 : 4.73 %).

7. CREDIT FACILITIES

On June 30, 2007, the Board has a credit line of $ 2 000 000 with the Financing Fund guaranteed by the Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale until December 31, 2008. Amounts used bear interest at the average bank acceptance rate raised of 0.3 % which represents 4.77 % as at June 30, 2007 (2006: 4.73 %).

8. CHARGES À PAYER ET FRAIS COURUS

	2007	2006
Prestations de la sécurité du revenu	3 048 358 $	2 915 272 $
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	1 404	1 404
Fournisseurs	26 911	21 378
Traitements et avantages sociaux	53 782	43 379
	3 130 455 $	2 981 433 $

8. ACCOUNTS PAYABLE

	2007	2006
Income security benefits	$ 3 048 358	$ 2 915 272
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	1 404	1 404
Suppliers	26 911	21 378
Salaries and fringe benefits	53 782	43 379
	$ 3 130 455	$ 2 981 433

9. PRODUITS REPORTÉS

Les revenus reportés représentent la contribution du gouvernement du Québec relative à des dépenses de fonctionnement, lesquelles sont affectées à l'exercice 2007-2008.

10. ENGAGEMENTS

L'Office est engagé par des contrats de services professionnels pour l'entretien de son système informatique jusqu'en février 2008.

L'Office est également engagé par des baux à long terme échéant à diverses dates jusqu'en mars 2010 pour des locaux administratifs. Ces baux comportent, dans certains cas, une option de renouvellement de cinq ans.

Les paiements minimums futurs exigibles sur la totalité des engagements s'établissent comme suit :

2008	147 864 $
2009	50 003
2010	35 803
	233 670 $

11. RÉGIMES DE RETRAITE

Les employés de l'Office participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de l'Office imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 37 805 $ (2006 : 35 171 $). Les obligations de l'Office envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses contributions à titre d'employeur.

12. INSTRUMENTS FINANCIERS

L'Office n'est pas exposé au risque de taux d'intérêt sur ses passifs financiers compte tenu que le paiement des intérêts est acquitté à même une subvention de fonctionnement du gouvernement du Québec.

La juste valeur des instruments financiers à court terme est égale à leur valeur comptable compte tenu de leur échéance rapprochée.

13. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

En plus des opérations entre apparentés comptabilisées à la valeur d'échange et déjà divulguées dans les états financiers, l'Office est apparenté avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'Office n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

9. DEFERRED REVENUES

Deferred revenues represents the contribution of the gouvernement du Québec pertaining to administrative expenditures which are allocated to the year 2007-2008.

10. COMMITMENTS

The Board is committed until February 2008, under contracts for professional services for maintenance of its computer system.

The Board is also committed under long-term leases for administrative offices expiring on various dates until March 2010. In some cases, these leases include a five-year renewal option.

Minimum future payments on these commitments are as follows:

2008	$ 147 864
2009	50 003
2010	35 803
	$ 233 670

11. PENSION PLANS

Board staff members participate in the Government and Public Employees Retirement Plan (RREGOP) or the Pension Plan of Management Personnel (PPMP). These are multiemployer defined benefit plans and include guaranteed payments upon retirement and death.

The Board's contributions charged to year-end statement amount to $ 37 805 (2006 : $ 35 171). The Board's liability towards these government plans is restricted to its contributions as an employer.

12. FINANCIAL INSTRUMENTS

The Board is not exposed to interest-rate risks on its financial liabilities given that interest is paid out of a gouvernement du Québec operating subsidy.

The fair value of short-term financial instruments equals their book value based on their short-term maturity date.

13. RELATED PARTY TRANSACTIONS

In addition to the related party transactions disclosed in its financial statements and recorded at exchange value, the Board is a related party to all government departments, special funds, agencies and enterprises controlled directly or indirectly by the gouvernement du Québec or subject to either joint control or significant influence by the gouvernement du Québec. The Board did not carry out any business transactions with these related parties other than during the normal course of operations and under normal business conditions. These transactions are not shown separately in the financial statements.

14. FONDS D'ASSURANCE

La Convention complémentaire n° 15 modifiant le chapitre 30 de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois est entrée en vigueur le 1er juillet 2002. Un Fonds d'assurance administré par l'Office a été créé pour financer les congés de maladie et ceux relatifs aux désastres. Le Fonds est financé par des contributions égales du gouvernement du Québec et des prestataires du programme. Les actifs du Fonds d'assurance ne font pas partie des actifs de l'Office, laquelle a la responsabilité de rendre compte des activités du Fonds.

Les résultats, l'excédent cumulé et la situation financière du Fonds d'assurance pour l'exercice se terminant le 30 juin 2007 sont les suivants :

14. INSURANCE FUND

Complementary Agreement No. 15 amending Section 30 of the James Bay and Northern Quebec Agreement came into effect on July 1, 2002. An insurance fund managed by the Board was created to finance sick leave and leave related to disasters. The Fund is financed by equal contributions from the gouvernement du Québec and program beneficiaries. The Insurance Fund's assets are separate from the assets of the Board, which is responsible for reporting on Fund activities.

The Insurance Fund's results, the accumulated surplus and financial position for the year ending June 30, 2007 is as follows:

RÉSULTATS ET EXCÉDENT CUMULÉ	*2007*		*2006*	*INCOME AND ACCUMULATED SURPLUS*
PRODUITS				**REVENUE**
Contribution du gouvernement du Québec	198 476	$	193 010	Gouvernement du Québec contribution
Contribution des prestataires	198 476		193 010	Beneficiaries' contribution
Intérêts	67 509		38 425	Interest
	464 461		424 445	
CHARGES				**EXPENDITURE**
Congés de maladie et désastres	299 095		288 561	Sick leave and disaster benefits
Frais de banque	90		90	Bank fees
	299 185		288 651	
Excédent des produits sur les charges	165 276		135 794	**Excess revenue over expenditure**
Excédent cumulé au début	415 811		280 017	**Accumulated surplus, beginning of year**
Excédent cumulé à la fin	581 087	$	415 811	**Accumulated surplus, end of year**

BILAN	*2007*		*2006*	*BALANCE SHEET*
ACTIF À COURT TERME				**CURRENT ASSETS**
Encaisse	85 613	$	86 395	Cash
Placements temporaires	1 813 044		1 352 928	Temporary investments
Compte à recevoir de l'Office	24 027		25 697	Board account receivable
Compte à recevoir du gouvernement du Québec	24 027		25 697	Gouvernement du Québec account receivable
	1 946 711	$	1 490 717	
PASSIF				**LIABILITY**
Congés de maladie à payer	1 365 624	$	1 074 906	Sick leave payable
EXCÉDENT CUMULÉ	581 087		415 811	**ACCUMULATED SURPLUS**
	1 946 711	$	1 490 717	

15. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres de 2006 ont été reclassés pour les rendre conformes à la présentation adoptée en 2007.

15. COMPARATIVE FIGURES

Certain 2006 figures were reclassified for consistency with the presentation adopted in 2007.

Chronologie des mêmbres de l'Office

Chronology of members of the Board

ᐊᐧᐋᓂᒌ ᑳ ᐊᔅᑎᐱᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑖᐦ ᐄᔑ ᐹᒋ ᐅᑖᐦᒡ

Année-programme *Program-year*	Gouvernement du Québec *Gouvernement du Québec*	Administration régionale crie *Cree Regional Authority*
1975-1976	Claude Bolduc René Raymond Claude Dumas	Ted Moses Johnny Jolly Jimmy Neacappo Roderick Pachano
1976-1977	Claude Bolduc Claude Dumas André Fournier René Raymond	Ted Moses Lawrence Jimiken Johnny Jolly Roderick Pachano
1977-1978	Claude Bolduc Claudine Sotiau André Fournier René Raymond	Lawrence Jimiken Ted Moses Steven Bearskin Roderick Pachano Henry Mianscum Johnny Jolly
1978-1979	Richard Bell Claudine Sotiau Huguette Bisaillon André Fournier René Raymond	Steven Bearskin Henry Mianscum Johnny Jolly
1979-1980	Huguette Bisaillon André Fournier Jean Porter Alain Gariépy	Johnny Jolly Steven Bearskin Henry Mianscum
1980-1981	Huguette Bisaillon André Fournier Alain Gariépy	Johnny Jolly Steven Bearskin Henry Mianscum
1981-1982	Roger Richard André Fournier Alain Gariépy	Johnny Jolly Thomas Coon Henry Mianscum
1982-1983	Roger Grenier André Fournier Guy Girouard	Johnny Jolly Robert Kanatewat Henry Mianscum
1983-1984	Roger Grenier André Fournier Guy Girouard	Johnny Jolly Thomas Coon Robert Kanatewat

Président *Chairman*	Vice-président *Vice-chairman*	Direction générale *Senior Management*
Vacant	Vacant	Victor Doré Secrétaire *Secretary*
Claude Dumas André Fournier	Johnny Jolly	
Johnny Jolly	André Fournier	
André Fournier	Johnny Jolly	
Johnny Jolly	Huguette Bisaillon	
Huguette Bisaillon	Johnny Jolly	
Johnny Jolly	Roger Richard	Monique Caron Secrétaire générale *Secretary-general*
Roger Grenier	Johnny Jolly	
Johnny Jolly	Roger Grenier	

Chronologie des membres de l'Office

Chronology of members of the Board

ᐊᐧᐋᓂᒌ ᑳ ᐊᐦᑎᐱᑊ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᓈᑳᓂᐱᐦᑎᐦᑊ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑖᐦ ᐄᔑ ᐹᒋ ᐅᑖᐦᑊ

Année-programme *Program-year*	Gouvernement du Québec *Gouvernement du Québec*	Administration régionale crie *Cree Regional Authority*
1984-1985	Roger Grenier André Fournier Guy Girouard	Johnny Jolly Thomas Coon Robert Kanatewat
1985-1986	Roger Grenier André Fournier Guy Girouard	Johnny Jolly Robbie Matthew Chefs des communautés cries à tour de rôle Chiefs of Cree communities on an rotating basis
1986-1987	Roger Grenier Guy Girouard Michel Plouffe	Johnny Jolly James Bobbish Matthew Coon-Come
1987-1988	Roger Grenier Guy Girouard Michel Plouffe	Johnny Jolly Thomas Coon James Bobbish
1988-1989	Roger Grenier Guy Girouard Michel Plouffe	Johnny Jolly Thomas Coon Philip Awashish
1989-1990	Roger Grenier Guy Girouard Patrick F. Dooley	George Wapachee Johnny Jolly Willie Iserhoff
1990-1991	Marcel Lesyk Guy Girouard Patrick F. Dooley	Johnny Jolly George Wapachee Willie Iserhoff
1991-1992	Marcel Lesyk Guy Girouard Philippe Nadeau	George Wapachee Willie Iserhoff Johnny Jolly
1992-1993	Marcel Lesyk Guy Girouard Philippe Nadeau	George Wapachee Willie Iserhoff Johnny Jolly
1993-1994	Marcel Lesyk Guy Girouard Philippe Nadeau	George Wapachee Willie Iserhoff Johnny Jolly
1994-1995	Marcel Lesyk Guy Girouard Philippe Nadeau	George Wapachee Willie Iserhoff Kenneth Gilpin

Président *Chairman*	Vice-président *Vice-chairman*	Direction générale *Senior Management*
Roger Grenier	Johnny Jolly	Monique Caron Secrétaire générale *Secretary-general*
Johnny Jolly	Roger Grenier	
Roger Grenier	Johnny Jolly	
Johnny Jolly	Roger Grenier	
Roger Grenier	Johnny Jolly	
George Wapachee	Roger Grenier	
Marcel Lesyk	Johnny Jolly	
George Wapachee	Marcel Lesyk	
Marcel Lesyk	George Wapachee	
George Wapachee	Marcel Lesyk	
Marcel Lesyk	George Wapachee	

Chronologie des membres de l'Office

Chronology of members of the Board

ᐊᐧᐋᓂᔩ ᑳ ᐊᔅᑎᐱᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᓈᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑖᐦ ᐄᔑ ᐹᒋ ᐅᑖᐦᒡ

Année-programme *Program-year*	Gouvernement du Québec *Gouvernement du Québec*	Administration régionale crie *Cree Regional Authority*
1995-1996	Marcel Lesyk Guy Girouard Philippe Nadeau	George Wapachee Willie Iserhoff Kenneth Gilpin
1996-1997	Gérald Lemoyne Guy Girouard Philippe Nadeau	George Wapachee Willie Iserhoff Kenneth Gilpin
1997-1998	Gérald Lemoyne Guy Girouard Jean-Guy Dugré	George Wapachee Willie Iserhoff Kenneth Gilpin
1998-1999	•	•
1999-2000	Gérald Lemoyne, Guy Girouard, Jean-Guy Dugré	George Wapachee, Willie Iserhoff, Philip Awashish
2000-2001		
2001-2002		
2002-2003		
2003-2004		
2004-2005		
2005-2006		
2006-2007	•	•

Président *Chairman*	Vice-président *Vice-chairman*	Direction générale *Senior Management*
George Wapachee	Vacant	Monique Caron Secrétaire générale *Secretary-general*
Gérald Lemoyne	George Wapachee	
George Wapachee	Gérald Lemoyne	
Gérald Lemoyne	George Wapachee	
George Wapachee	Gérald Lemoyne	
Gérald Lemoyne	George Wapachee	
George Wapachee	Gérald Lemoyne	
Gérald Lemoyne	George Wapachee	
Vacant	Vacant	
Gérald Lemoyne	George Wapachee	Serge Larivière Directeur général *Director-general*
Willie Iserhoff	Gérald Lemoyne	
Gérald Lemoyne	Willie Iserhoff	

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DE L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

CHAPITRE I
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1 Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance dans l'intégrité, l'impartialité et l'indépendance des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, ci-après désigné l'Office, et de favoriser la transparence au sein de l'Office.

CHAPITRE II
PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

2 Le membre de l'Office est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthiques et les règles de déontologie prévus par la loi ainsi que ceux établis dans le présent code d'éthique et de déontologie.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

3 Le membre de l'Office est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

4 Le membre de l'Office doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

5 Le membre de l'Office doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.
Il doit dénoncer à l'Office tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'Office, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

6 Le membre de l'Office qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'Office doit dénoncer par écrit cet intérêt aux autres membres et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Toutefois cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il renonce ou en dispose avec toute la diligence possible; elle n'a pas lieu non plus dans le cas où un membre de l'Office ou quelqu'un de sa famille reçoit des prestations du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'Office par lesquelles lui ou quelqu'un de sa famille à l'emploi de l'Office serait aussi visé.

CODE OF ETHICS AND PROFESSIONAL CONDUCT OF THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

CHAPTER I
PURPOSE AND SCOPE

1 The purpose of the present code is to preserve and enhance the confidence of the public in the integrity, impartiality and independance of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, thereafter named the Board, and to promote openness within the Board.

CHAPTER II
ETHICAL PRINCIPLES AND GENERAL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT

2 In the performance of his duties, the member of the Board is bound to comply with the ethical principles and the rules of professional conduct prescribed by law as well as the principles and rules set forth in the present code of ethics and professional conduct.

In case of doubt, he shall act in accordance with the spirit of those principles and rules. He shall, in addition, arrange his personal affairs in such a manner that they cannot interfere with the performance of his duties.

3 The member of the Board is bound to discretion in regard to anything that comes to his knowledge in the performance or during the performance of his duties and is at all times bound to maintain the confidentiality of information thus received.

That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

4 In the performance of his duties, the member of the Board shall make decisions regardless of any partisan political considerations.

5 The member of the Board shall avoid placing himself in a situation of conflict between his personal interest and the duties of his office.

He shall reveal to the Board any direct or indirect interest that he has in an agency, corporation or association likely to place him in a situation of conflict or interest, as well as any rights that he may assert against the Board, and shall indicate, where applicable, their nature and value.

6 The member of the Board who has a direct or indirect interest in an agency, corporation or association entailing a conflict between his personal interest and that of the Board shall reveal the interest in writing to the other members of the Board and, where applicable, shall abstain from participating in any deliberation or any decision pertaining to the agency, corporation or association in which he has that interest. In addition, he shall withdraw from the sitting for the duration of the deliberations and the voting concerning that matter.

However, such forfeiture is not incurred if such interest devolves to him by succession or gift, provided that he renounces or disposes of it with all possible dispatch; nor is it incurred where the member of the Board or a member of his family receives Cree Hunters and Trappers Income Security Program benefits.

This section does not prevent a member of the Board from expressing opinions about conditions of employment applied at large within the agency or corporation and that could affect him or a member of his family who is in the employment of the Board.

7 Le membre de l'Office ne doit pas confondre les biens de l'Office avec les siens et ne peut sous réserve de l'article 6 les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

8 Le membre de l'Office ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

9 Le membre de l'Office ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur.

10 Le membre de l'Office ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

11 Le membre de l'Office doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi ou tout autre avantage.

12 Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'Office.

13 Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'Office.

14 Le président doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de l'Office.

CHAPITRE III
RÉMUNÉRATION

15 Les traitements, traitements additionnels, allocations et dépenses de chaque membre de l'Office sont fixés et payés par l'autorité qui l'a nommé.

CHAPITRE IV
PROCESSUS DISCIPLINAIRE

16 Aux fins du présent chapitre, l'autorité compétente pour agir est

- le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par le gouvernement qui est en cause;
- l'Administration régionale crie ou son successeur lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par l'Administration régionale crie qui est en cause.

17 Sur conclusion que le membre de l'Office a contrevenu à la loi ou au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente doit en être informée.

7 The member of the Board shall not treat the property of the Board as if it were his own property and, under reserve of Section 6, may not use it for his own benefit or for the benefit of a third party.

8 The member of the Board may not use for his own benefit or for the benefit of a third party information obtained in the performance or during the performance of his duties.

That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from consulting or reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

9 The member of the Board may not accept any gift, hospitality or other advantage, except what is customary and is of modest value.

Any other gift, hospitality or advantage received shall be returned to the giver.

10 The member of the Board may not, directly or indirectly, grant, solicit or accept a favour or an undue advantage for himself or for a third party.

11 In the decision-making process, the member of the Board shall avoid allowing himself to be influenced by offers of employment or any undue advantage.

12 The member of the Board who is no longer in office shall conduct himself in such a manner as not to derive undue advantages from his previous service with the Board.

13 It is prohibited for the member of the Board who has left the Board to disclose confidential information or to give anyone advice based on information not available to the public concerning the Board.

14 The chairman shall ensure that the members of the Board comply with the ethical principles and rules of professional conduct.

CHAPTER III
REMUNERATION

15 The salary, additional salary, allowances and expenses of each member of the Board shall be fixed and paid by the authority that appointed him.

CHAPTER IV
DISCIPLINARY PROCESS

16 For the purposes of this Chapter, the authority competent to act is

- the Associate Secretary General for Senior Positions of the Ministère du Conseil exécutif where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Government;
- the Cree Regional Authority or its successor where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Cree Regional Authority.

17 Where it is concluded that the member of the Board has violated the law or the code of ethics and professional conduct, the competent authority shall be informed accordingly.

TRADUCTION CRIE: BEESUM COMMUNICATIONS
PHOTOS: FRED L TOMATUK, SERGE LARIVIÈRE, CREE TRAPPERS ASSOCIATION
GRAPHISME: ISABELLE SIMARD, GRAPHISTE
IMPRESSION: COPIEXPRESS

Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris

Édifice Champlain, bureau 1110
2700, boulevard Laurier
Québec, Qc G1V 4K5

Téléphone
418 643-7300 • 1 800 363-1560
Télécopieur
418 643-6803
Courriel
courrier@osrcpc.ca

Ce document est également disponible en version PDF
This document is also available in PDF Version